Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

ANNUAL REPORT

2001-2002

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2002
Cat. Number JS74-1/2002
ISBN 0-662-66596-1

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

June 3, 2002

The Honourable Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340, Laurier Avenue West
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Dear Minister,

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I have the honour of submitting to you the annual report of the RCMP External Review Committee for Fiscal Year 2001-2002, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours sincerely,

Philippe Rabot
Chair

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: (613) 998-2134
Fax: (613) 990-8969

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : (613) 998-2134
Téléc. : (613) 990-8969

Table of contents

Introduction i

Part I - The Year in Review 1
- Matters heard by the Committee 2
- Disciplinary cases 3
- Grievances concerning discharge for medical reasons 5
- Other grievances 6

Part II - Issues of particular interest 9
- Stress and other personal difficulties in disciplinary matters 9
- Reimbursement of expenses and preauthorizations 12
- Discharge for medical reasons 16

Appendix 1
- Mandate and background of the Committee 21
- Steps in the disciplinary and grievance processes 22
  - *Disciplinary process* 22
  - *Grievance process* 23
  - *Intervention of the Federal Court of Canada* 24

Appendix 2
- The Committee and its staff 25

Appendix 3
- Legislative provisions (extracted from the *RCMP Act*) 27

Introduction

The RCMP External Review Committee is an independent agency charged with reviewing the files of members of the RCMP who feel they have been unfairly treated as a result of a decision rendered within the RCMP regarding a grievance or a serious disciplinary measure. The functions of the Committee are provided for in the *Royal Canadian Mounted Police Act*. In grievance matters, only certain specific questions may be referred to the Committee. However, as far as formal disciplinary measures are concerned, members always have the right to ask that their file be reviewed by the Committee if they are not in agreement with a decision resulting from the disciplinary process. Management also has a right of appeal in discipline cases. Grievances that may be the subject of a reference to the Committee, as well as the appeal process in disciplinary measures, are described in Appendix 1 of this annual report.

The decision-making authority, in matters of serious discipline and grievances, rests with the Commissioner of the RCMP. He is not bound by the Committee's conclusions; however, he must explain his decision should he disagree with the Committee's recommendations in a specific case.

The intervention of the Committee in this labour relations system promotes the transparency of the decision-making process in the RCMP as it ensures a neutral and impartial review of cases.

In addition to recommendations on specific cases, the Committee may make recommendations of a general nature on aspects relating to its mandate. Moreover, it can carry out research or consultations to promote discussion and consideration of important matters. In the exercise of its mandate, the Committee is supported by legal advisors who provide research and analysis to the Chair. Contact information is provided in Appendix 2.

102-05828/

Part I – The year in review

For several years now, the number of cases referred to the Committee has been small but the questions that they raise are becoming increasingly complex. Admissibility of evidence, procedural fairness and credibility of witnesses were among the points raised before the Committee in matters heard during the year.

In all, the Committee received 16 grievance files and 5 disciplinary appeals during 2001-2002. The Committee formulated conclusions and recommendation in 8 of the grievances and 4 of the disciplinary appeal files. One of the grievances was returned to the RCMP because the Committee did not have jurisdiction over it. The other files were still outstanding before the Committee as of March 31, 2002.

Other than the work of reviewing files, the Committee pursued exchanges with members of the RCMP on various issues of common interest. Committee staff met a working group charged with reviewing the process for presenting grievances within the RCMP and carried out discussions with the officer responsible for this project. Exchanges with managers regarding internal matters, discipline, organizational structure, the *Canadian Labour Code* and the strategic directions have also allowed Committee staff to better understand the current reality of the RCMP and to share with management the Committee's perspective on these various issues.

In addition, division staff relations representatives elected in 2001 met with the Committee Chair and the Executive Director for a presentation on the functions and the types of files which are reviewed by the Committee. Ad hoc discussions with division staff relations representatives have also promoted the exchange of information on various questions, principally on the matter of grievances. The Chair of the Committee also made a presentation to lawyers who represent the parties in disciplinary proceedings.

Matters heard by the Committee

All the cases which have been finalized by the Committee during the year are summarized in the issues of *Communiqué* available on the Internet at **http://www.erc-cee.gc.ca**. Summaries of decisions rendered by the Commissioner of the RCMP can also be found there.

At the beginning of the year, the Commissioner rendered his decision on two matters on which the Committee had given its recommendations in March 2001. The Commissioner, in each case, accepted the Committee's recommendations.

In G-252, the case dealt with a member working as an investigator who considered that he was entitled to be paid the bilingualism bonus. He had asked that his position be recognized as providing bilingual service. However, a needs analysis by management determined that one of the four investigator positions where the member worked should be designated as bilingual, but not the latter's position. The supervisor's position was also designated bilingual. In his grievance, the member argued that he was required, in carrying out the functions of his position, to use both official languages and that the volume of work within the unit required that more than one position be bilingual. The adjudicator rejected the grievance, despite the recommendation of the Grievance Advisory Board (GAB) that the position be designated bilingual or that another study be carried out on the subject.

The Committee proceeded to examine the arguments of the Grievor regarding how the position had been designated as requiring the use of French only. It concluded that the Grievor had not demonstrated that knowledge of English was necessary to carry out his functions. Moreover, although management's rationale may not have been clearly explained, it was not unreasonable. The Committee therefore recommended that the grievance be denied, while noting that the Grievor had the right to work only in French if his position was not designated bilingual.

The second matter, cases G-256 to G-259, was a matter of four claims for meal expenses presented by three members who had trips of less than one day. They were asking for the full amount provided for in the Treasury Board *Travel Directive*. Management denied reimbursement of the amounts claimed, arguing that only actual expenditures could be reimbursed. In one case, the supervisor maintained that dinner claims should not exceed $15, an amount less than provided for in the *Directive*. The members submitted grievances but, at Level I, the grievances were denied.

At Level II, the Grievors argued that the *Directive* did not apply to members of the RCMP for trips of less than one day, referring to an earlier Committee decision and on an earlier Treasury Board directive dating from 1971. The Committee reviewed the policies adopted by Treasury Board and concluded that the most recent *Directive* applied to members of the RCMP. The *Directive* must be applied uniformly throughout the RCMP and

it is the actual cost of the expenses that must be reimbursed, up to the maximum provided for in the *Directive*. However, the Committee did not accept the supervisor's position that meal claims could be limited to $15. The Commissioner accepted the Committee's recommendations and rejected the Grievors' arguments concerning the lump sum amounts, while ordering that their actual costs be reimbursed. He also expressed his agreement that the supervisor had no authority to limit dinner claim reimbursement to $15.

Disciplinary cases

Four cases were finalized by the Committee this year dealing with disciplinary matters. In three of these cases, the alleged behaviours had occurred while the members in question were not on duty. In the fourth case, however, the member was subject to proceedings for certain behaviours while the member was on duty and had proceeded with the arrest of a motorist. The fact remains that, for a member of the RCMP, exemplary behaviour is expected at all times, both during and after working hours. This is particularly true where the use of firearms is concerned, which was a factor in files D-72 and D-73.

In fact, in the first of these cases, this issue was a determining factor. The Chair of the Committee noted: [translation] "One fact alone was enough to convince me that the Appellant should not be able to keep a job where he is allowed to carry a firearm. This refers to an attempt in April 1998 to try to influence the behaviour of a 15-year-old adolescent, a member of his own family, by drawing his service weapon".

In file D-73, the member also used his firearm in inappropriate circumstances. Even though he was not on duty, he had given pursuit to a vehicle which, according to him, was being driven in a dangerous manner. In trying to intercept this vehicle, he caused a traffic accident with another vehicle. He then got out of his own vehicle and drew his service weapon and pointed it at the vehicle he had initially pursued, which was escaping. This member had 21 years of service in the RCMP. This member had previously been reprimanded because of his quick temper. He had also been given several warnings about his demeanour towards the public. These prior incidents indicated that the member was not capable of controlling his temper in various situations.

Ultimately, the use of his firearm was a critical factor. Commenting on the member's lack of judgement, the Committee indicated as follows: [translation] "While the appellant's representative was doubtless not wrong to point out that there may be circumstances where a member would be justified in using his service weapon, even if he is not on duty, I believe it is important to examine the context in which the appellant intervened. He was not driving a police vehicle, he was not in uniform and he found himself in a place where another police force had jurisdiction". The Committee recommended that the member be ordered to resign, which the Commissioner accepted.

In file D-74, the nature of the member's misconduct pertained to inappropriate behaviour towards several women, including behaviour of a sexual nature. Four allegations were brought against the member, as a result of four separate incidents. An adjudication board concluded that three of the allegations had been established and it therefore ordered the member to resign. On appeal, it was argued that the sanction was too severe.

During its review of the file, the Committee examined how the adjudication board had assessed the evidence. It criticized the board for drawing conclusions which were not supported by the evidence, particularly regarding the temperament and the character of the Appellant as well as his credibility. The Committee agreed with the conclusion that the member had contravened the Code of Conduct but it found the sanction to be excessive. The Committee criticized the adjudication board for failing to consider how similar cases had been addressed by other boards, despite the fact that the parties at the hearing had both presented arguments on that very point. Based on decisions which addressed similar misconduct, the Committee recommended a reprimand be imposed for each of the allegations as well as a forfeiture of ten days pay for one of the allegations.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendations. As far as the most serious allegation was concerned, he was of the opinion that it was a case where a demotion was appropriate. In his opinion, the member's behaviour deserved "the strongest condemnation". In addition to a demotion to the rank of corporal, the Commissioner recommended the transfer of the member and counselling.

In the final disciplinary file reviewed by the Committee during the year (D-75), the appeal was lodged by the appropriate officer. In this matter, the adjudication board had concluded that it did not have jurisdiction to examine the allegations of misconduct because the disciplinary procedures had not been initiated during the one-year period provided for in s. 43(8) of the *RCMP Act*. The appeal was focussed mostly on this issue.

At the heart of the matter was the question of knowing at what moment the divisional commanding officer, who was the appropriate officer in this case, had been advised of the unacceptable actions of the member. Was it more than a year before the allegations were made on August 2, 2000? Among the factors that made this determination difficult was the fact that the appropriate officer had been absent from his position for a certain period of time, during which he had been replaced by another officer who had knowledge of the member's actions. During the first level procedure, the adjudication board did not have the appropriate officer testify. According to the Committee, it was essential to hear the version of the principal person concerned. Thus, the Committee decided to order the holding of a hearing to hear the appropriate officer.

In the end, the Committee indicated that the evidence in fact did establish that at least four other members of the chain of command had received detailed information on this subject before the end of May 1999. Therefore, it recommended that the appeal be rejected and the Commissioner agreed with that course of action.

In several disciplinary files, including some files heard this year, the issues of stress or personal problems members were experiencing have been raised. This may be important in order to understand why misconduct occurs. It can also be considered in determining sanction. This issue is examined in Part II.

Grievances concerning discharge for medical reasons

Four grievances were referred to the Committee as a result of discharge proceedings on medical grounds. They involve cases G-261, G-266, G-267 and a fourth case still before the Committee as of March 31, 2002. In the first matter, the member's medical profile indicated major restrictions, which led to a notice of Intention to Discharge against the member. A medical advisor then established that the member suffered from a "a physical condition that affected neuropsychological functioning" which prevented him from exercising the duties of a General Duty Constable. The member's dismissal was ordered, which led to his submitting a grievance. The arbitrator at the first level denied the grievance because the member had presented no supporting grounds. The member then asked for a decision at the second level and his file was referred to the Committee. However, the member once again presented no arguments in favour of his appeal. The Committee therefore recommended that the grievance be denied, noting however that the member had never been advised of his right to be represented by a members' representative, which the RCMP should have done. The Commissioner approved the Committee's recommendations and ordered the Chief Human Resources Officer to ensure that members of the RCMP are advised in the future of their right to representation in cases of discharge for medical reasons.

The two other cases involved entirely different sets of circumstances. Nonetheless, the Committee reached almost identical conclusions in both cases. The Committee noted that the RCMP had not taken into account the new case law from the Supreme Court of Canada in matters of accommodation and, consequently, it had not treated the members in question in a manner which conformed to its obligations. The Committee therefore recommended that the grievances be allowed. This subject is detailed in Part II of this report.

Other grievances

Five other grievances were referred to the Committee. One case (G-260) concerned a member on temporary duty who had initially been provided with a vehicle for commuting between his residence and his workplace. After a five-month period, the member started to use his own means of transportation. However, several months later, he learned that other members had received a private vehicle allowance during the time they had been assigned to temporary duties. He claimed expenses for the use of his vehicle, which was denied. He therefore submitted a grievance.

A Grievance Advisory Board (GAB) recommended that the grievance be denied because the Grievor did not seek approval from his supervisor to use his personal vehicle for reimbursable travel. The Level I adjudicator agreed that the member should be reimbursed his expenses, for one month only, because he had failed to obtain prior authorization for his expenses.

The Committee was of the opinion that the location where the Grievor had been temporarily assigned was not merely a "point of call" for him, but that it had become his workplace once his assignment began. Therefore the costs could not be reimbursed. The Commissioner agreed with the Committee. The issue of preauthorization is often raised during various claims and this is dealt with in greater detail in Part II of this report.

In file G-262, a member had volunteered to participate in a special program established in collaboration with the insurance corporation of a province to conduct additional roadside check stops. As this was considered overtime work, he sought reimbursement of his expenses to travel to and from his shifts. The Treasury Board Directive provides for such expenses to be paid when employees work overtime. The claim was denied and the member submitted a grievance. According to the member, he was entitled to a reimbursement because he was doing overtime work and Treasury Board policies provided for the reimbursement of transportation costs incurred to reach a workplace in such cases. A Grievance Advisory Board (GAB) recommended that the grievance be denied because the work was voluntary. The Level I adjudicator agreed with the GAB and the member pursued to Level II.

For its part, the Committee was of the opinion that the grievance should be allowed. According to the Committee, members who volunteer for specific assignments do not renounce their entitlement to the allowances provided for by Treasury Board directives. Moreover, the Committee concluded that the member's failure to obtain preauthorization for the use of his vehicle was irrelevant because it was an entitlement.

The Commissioner disagreed with the Committee's recommendations. In his opinion, the issue to determine was if the member was *required* to perform the work in question.

The Commissioner said that the member was not required and that if there had been no volunteers for this type of work, the RCMP would simply not have assigned any resources to the special program. According to the Commissioner's interpretation, Treasury Board policy does not apply in such circumstances. He therefore denied the grievance.

In another matter, G-263, the case involved a claim arising from the Temporary Dual Residence Assistance program (TDRA). The member had agreed to a transfer to a position located 550 kilometres from his residence but did not go there immediately, hoping to sell his residence. Having difficulties selling it at a good price, and dissatisfied with the amount offered as a result of the Guaranteed Home Sale Plan, he asked for his transfer date to be postponed on several occasions. Finally, he decided to go to his new position to avoid losing the promotion that went with it. At that time, he settled into temporary accommodation and asked for compensation from the TDRA Program. His request was denied and he submitted a grievance which eventually reached second level.

The Committee recommended that the grievance be denied because it believed, as did the Level I adjudicator, that the Grievor himself was responsible for the fact that he had to maintain two residences. The Committee noted that the TDRA is not designed to protect members of the RCMP from the fluctuations of the real estate market, but rather to assist them when family members cannot travel with them to the new position at the same time. The Commissioner agreed with the Committee's recommendations and denied the grievance.

The other grievance cases (G-264 and G-265) dealt with claims for expenses, one for the maintenance of therapeutic equipment which had been paid for by the RCMP in the context of medical treatment for a member, the other for meal expenses.

In the first case, the Committee noted that the grievance pertained to the policy on health and safety established by the Treasury Board and thus fell under the category described in s. 36 a) of the *RCMP Act*. As for the claim itself, the Committee was of the opinion that the RCMP was under no obligation to pay for the maintenance of the equipment in question, even if it had paid for the purchase costs. The denial of the grievance was therefore recommended, which the Commissioner supported.

In the second case, the member was assigned to the protection of a foreign dignitary which required him to stay in a hotel room for several hours. He ordered his dinner from the hotel room service and claimed an amount that exceeded the maximum allowed in the *Travel Directive* by some $15. He was only reimbursed the maximum allowed. His grievance on this subject was denied. At the second level, the member stated that he had to purchase a room service meal because the security work he was performing prevented him from leaving the hotel room.

The Committee recommended that the grievance be allowed because the meal was necessary and was not extravagant. Moreover, the member had a health condition requiring him to avoid menu items that were priced more cheaply. The Committee noted that the Directive allowed for exceptions to the rules for reimbursable meal rates and this case seemed to be an exceptional one. The Commissioner agreed with the Committee's recommendation, principally because of the member's health condition.

Part II – Issues of particular interest

Among the questions dealt with by the Committee this year, several themes emerge which are noteworthy. This part presents three themes which were raised in various files, not only this year but also in previous years. These issues may make it possible to better understand the complexities that exist in the RCMP in the area of labour relations.

Stress and other personal difficulties in disciplinary matters

In the last few of years, stress was invoked in a variety of contexts as a mitigating factor before adjudication boards appointed under s.43 of the *RCMP Act*: for example, stress related to work, to marital problems, to various working conditions, such as being in an isolated post, or even stress resulting from proceedings before an adjudication board. Stress has also been recognized by labour adjudicators as a mitigating factor that can result in a reduced sanction for some employees. In *Canadian Labour Arbitration*, Brown and Beatty state that the sanction can be modified when an employee's misconduct is "the result of a reasonable and bona fide mistake, domestic and emotional problems, physical pain, a physical condition, the wrongful orders of a superior, alcoholism or extreme inebriation, or a gambling habit."

In D-72, the Committee noted that the adjudication board had to consider the evidence of an expert regarding stress. This expert established that the violence suffered by the member in his childhood and other violence he had witnessed in his family environment had contributed to him becoming a more violent individual. The Committee also noted that the stress of having to raise a child with a disability and another one who was delinquent could not have done otherwise but have had a profound effect on the member. However, the Committee noted that the allegations against the member were not isolated and included numerous acts of family violence. Taking that into consideration, the Committee recommended that the member be ordered to resign.

In D-73, the Committee rejected the member's argument that the misconduct was strictly the result of the stress that he was experiencing at the time.

The Committee noted that the member's own expert witness contradicted him on that point, attributing his behaviour in part to his attitude towards women. The Committee did point out, however, that the member's lack of prior discipline over such a long period of service was probably a good indication that the incidents of misconduct were largely attributable to stress and the consumption of alcohol rather than to fundamental character flaws.

Stress, along with other personal difficulties suffered by a member, can sometimes play a part in lessening the sanction imposed in cases of discipline. However, it is generally expected that members must take reasonable measures to alleviate their stress. If they fail to do so, they will be held to account for their actions.

In a 1999 case (D-62), the member was the subject of three allegations of disgraceful conduct regarding an incident in which he had allegedly driven while impaired, sought to flee a roadside police check, hit another vehicle, engaged in a high-speed chase and tried to run away on foot, before eventually stopping. He admitted to the particulars of two allegations. The adjudication board found those two allegations to have been established and ordered the member's demotion. The Committee indicated that the strong medical evidence that was before the board established that the member's misconduct, as well as his alcohol dependency, was largely attributable to Post-traumatic Stress Disorder (PTSD), from which he was suffering at the time of the misconduct. The expert evidence before the adjudication board was also impressive in indicating a very positive prognosis for the member's recovery from the alcoholism that was brought about by the PTSD. Three leading experts on PTSD provided evidence which established a clear linkage between the member's actions and his suffering from PTSD.

The Committee said in that case that the adjudication board should have considered this evidence in its assessment of the member's judgment, leadership ability and other attributes. The Committee considered that the evidence provided assurances that no such misconduct could reasonably be expected to recur. In these circumstances, the Committee indicated that demotion was not appropriate. The Committee recommended that the appeal be allowed, and that the sanction be varied to include a forfeiture of ten days' pay, a reprimand and recommendations for a transfer and continued counselling. The Commissioner, however, disagreed with the Committee and dismissed the appeal.

In case D-67, the member admitted to the particulars of three allegations of disgraceful conduct arising out of one incident which included physical assaults against his girlfriend, uttering of a death threat and failing to properly secure and store a service revolver. The adjudication board found the three allegations to have been established. The Committee indicated that the board had failed to justify that the member's evidence was not credible. The Committee found that, based on the evidence, the member's behaviour was

out of character and that the member had a good rehabilitative potential. His misconduct appeared to have been directly influenced by alcohol and depression. In these circumstances, the Committee was of the view that an order to resign was not an appropriate sanction and recommended that the appeal be allowed, and that the sanction be varied to include a forfeiture of ten days' pay, a reprimand and continued professional counselling. The Commissioner did not agree and dismissed the appeal. The member sought judicial review of this decision in the Federal Court of Canada, but was unsuccessful.

Then, in D-68, the member disputed an allegation that he had sexually assaulted a member of the public who had visited him at home. The member admitted that he had sex with the individual in question but maintained that the relationship was entirely consensual. The adjudication board found the allegation to have been established. One of the witnesses testified that aboriginal members serving in the North, such as the member, faced many stresses. In the view of the witness, the member had dealt with these stresses in a professional manner. An expert witness also testified as an expert in *"work-related stress, family issues and personal problems"* in support of the member. However, stress was not retained as a mitigating factor by the adjudication board. When the Committee reviewed the case, it did not find it necessary to consider the question of stress.

Given the weaknesses in one of the testimony of an important witness, the Committee recommended that the appeal be allowed against the board's finding that one allegation of misconduct was established. However, the Commissioner did not agree with the Committee and dismissed the appeal. The member applied for judicial review of that decision in the Federal Court of Canada. The matter has not yet been heard.

Finally, in D-70, the member was the subject of four allegations of disgraceful conduct regarding incidents in which he had allegedly broken the front door of his girlfriend's residence, entered and physically assaulted her, resisted arrest and breached the terms of his release from custody. The member testified that he could not remember the events that had occurred at the residence. He pleaded that he had been functioning as an automaton as a result of an adverse drug reaction. The board denied the member's defense and found three allegations to have been established.

In its review, the Committee first noted that the member bore the burden of proof to demonstrate that his actions were involuntary and not for the Force to prove intent. The Committee found that the board had properly assessed the expert evidence which established the member was suffering from PTSD, but that PTSD was not the sole cause of the member's misconduct.

The Committee concluded that the board had made reasonable findings regarding the second expert witness. The Committee noted that while this expert had come to the conclusion that the member suffered an adverse reaction to the medication he was taking, his evidence did not establish that, on the night of the incidents, the member was unable to exercise any control over his actions as a result of the effect of his medication. The Committee recommended that the appeal be dismissed and the Commissioner agreed.

In conclusion, it appears that stress can be a mitigating factor but that serious, convincing evidence will be needed to establish that the stress contributed to the behaviour and, equally important, that the member made serious efforts to manage the stress.

Reimbursement of expenses and preauthorizations

In many grievances referred to the Committee on matters relating to expense claims, management invoked the absence of preauthorization as the main reason for refusing to pay. Under s. 22 of the *RCMP Act*, Treasury Board is responsible for establishing the pay and allowances to be remitted to members of the RCMP. The RCMP must therefore ensure, in the settling of claims, that Treasury Board has granted the power to remit such an allowance.

In addition to their regular pay, RCMP members may receive additional allowances in specific circumstances, such as overtime, travel on government business, relocation as a result of a transfer and special expenditures incurred as a result of filling a position in an isolated region.

While the right to allowances arises from Treasury Board directives, the RCMP Administrative Manual reiterates these directives and establishes the claims procedure. Generally, one of the determining criteria that make the RCMP responsible for an expenditure will be the preauthorization. In fact, when it is expressly stated in a directive that the member must obtain the authorization of a superior before incurring an expense, the RCMP could be justified in not reimbursing expenditures made in contravention of such a requirement, unless exceptional circumstances exist.

Generally, working conditions are governed by the collective agreements applicable to each category of employee, with additional terms specified in the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*. As members of the RCMP are not governed by a collective agreement, it is this regulation which applies to members of the RCMP. For overtime allowances, the RCMP administrative policy essentially restates the provisions of this regulation, and, in particular, stipulates that overtime hours will not be recognized as such unless the member is required to work after the hours of work recorded on his work schedule.

The words "be required to work" have been interpreted to include preauthorization by the employer to perform overtime work. However, the policy states that the preauthorization must be obtained only to the extent possible, thereby making provision in exceptional cases for urgent situations or where it is impossible to obtain authorization before performing the duties.

When the overtime has been authorized by the employer, a question may still arise regarding preauthorizations. For example, must the member who has to use his vehicle to travel to a workplace to perform overtime work ask for authorization in order to be reimbursed for his travel expenses?

In G-262, the RCMP refused to reimburse a member such expenses, which had been incurred to commute between his residence and the designated workplace to perform overtime. In this matter, the Committee had recommended that the grievance be allowed because, in its opinion, the fact that the member had not obtained preauthorization was irrelevant. As the overtime had been approved, the only relevant consideration for the Committee was to determine if the member "is required to use a means of transportation other than normal and reasonable public transit or a means of transportation offered by the State". However, nothing in the file mentioned the availability of such services.

For his part, the RCMP Commissioner pointed out that the member volunteered to participate in a roadside check program, which meant that the member was not "required" to perform overtime and that, consequently, the *Travel Directive* did not apply.

The requirement for preauthorization can be found in various RCMP policies. In fact, in the majority of cases, the policies state explicitly the necessity for the member to ask permission before incurring any costs whatsoever.

From 1999 to 2002, the Committee made recommendations in about 40 files for allowance claims. The requests for allowances dealt with claims for meal expenses, reimbursement of travel expenses, costs linked to the use of a personal vehicle, costs associated with relocation after a transfer, legal fees for the sale of a house, rental costs, storage costs, bilingual bonus, legal aid costs and payment for stand-by hours.

Several of these grievances raised the issue of preauthorization. In order to rule on the right of a member to reimbursement of allowances, the Committee had to determine on several occasions whether the member had for all intent and purpose received the required authorization before incurring an expense, thus committing the RCMP to assume responsibility for that cost.

The two areas in which claims for allowances which are the subject of grievances most often are: the costs associated with business travel and the relocation costs when a member is the subject of a transfer.

Expenses relating to business travel

Here as well, it is Treasury Board which has jurisdiction on the issue of allowances. The *Travel Directive* was adopted in 1969 and modified several times since, most notably to adjust the compensation rates. Generally speaking, it provides that all business travel must be preauthorized, subject to certain exceptions. One of these exceptions can be found in s. 1.1.6: Where preauthorization is not possible, owing, for example, to a change in itinerary enroute or emergency travel. In those circumstances, the officers who would theoretically have preauthorized the business travel must determine if they will authorize it after the fact.

In G-217, the member was a Divisional Staff Relations Representative (DSRR) who presented a request for reimbursement of travel expenses, as a result of travel outside his division to attend a meeting with his counterparts from other divisions. The reimbursement had been denied because he did not have his employer's permission to travel since, at the time of the travel, he was the subject of a notice of suspension. According to the terms of this notice, he was forbidden to travel outside his assignment region.

In its review of the file, the Committee indicated that an employee could not normally travel without his employer's permission. However, the Committee was of the opinion that this probably was an exceptional case since the member not only had the right but also the obligation to make the trip to participate in a meeting that was mandatory for DSRR's.

As far as the Commissioner was concerned, the fact that the member had been suspended from his duties as a member of the RCMP meant that he was not to attend any DSRR meetings. The Commissioner indicated that the suspension of duties also covered those duties normally carried out or which could normally be carried out by a member, including the DSRR functions. He therefore denied the grievance.

In a matter heard this year, G-265, the member had claimed reimbursement for the cost of a meal while he was travelling on business (see Part I above). The member's supervisor took the position that a preauthorization should have been obtained.

Here, the Committee felt that the member had found himself in an exceptional situation and that, consequently, the total cost of his meal should be reimbursed. This is an instance where an exception should be made to the general rule. The Commissioner agreed to the reimbursement but only because of the member's health condition.

Relocation expenses

On April 1, 1999, Treasury Board adopted a new directive intended to address all questions relating to the relocation of a person transferred in the context of his work, a directive that applies to certain organizations on a test basis. This is known as the *Integrated Relocation Program* (IRP) and it applies to the RCMP. Prior to that date, the relocation allowances were regulated by the Treasury Board *Relocation Directive*, which was essentially replicated in the RCMP's internal policies.

The new directive applies to all persons who are authorized to move their household effects from one residence to another when their workplace is relocated more than 40 kilometres away. Consequently, as soon as a member is subject to a change of workplace and he is authorized to move, he can claim expenses resulting from his transfer. The issue of preauthorization has nonetheless been raised in several grievances brought before the Committee.

In G-151, the Committee concluded in 1995 that if expenses arise before the authorization has been granted, the RCMP has no obligation to reimburse them. Specifically, the Committee indicated that, according to the Directive, expenses incurred before the relocation is approved should not be authorized by the RCMP unless a subsequent approval has been given. In the case of the Grievor, the approval was never granted and it was therefore recommended that the grievance be denied. The Commissioner agreed.

This year, in G-263, the member had agreed to a transfer to a position located 550 kilometres from his residence. Because he had not sold his house, the applicant asked for Temporary Dual Residence Assistance, which was refused. He submitted a grievance, which a GAB recommended be denied since the TDRA was only to be granted when an operational reason justifies the transfer of the member and, according to the GAB, there was no operational reason. The adjudicator denied the grievance.

The Committee, for its part, concluded that the Relocation Directive which includes provisions related to the TDRA contains no requirement that there be an operational justification for the transfer. In addition, the member had been formally advised that he was being transferred to a new position and that the transfer had thus been authorized. The Committee concluded that the real issue was whether the member could have managed the situation in such a way as to avoid experiencing a financial loss. The Committee concluded that the member himself was responsible for the fact that he had to maintain two residences. The Committee also concluded that the member had been sufficiently indemnified by the payment of one month of TDRA. The Commissioner agreed and denied the grievance.

We can see that on matters of expense claims, preauthorizations may be a determining factor. In most cases, the guiding principle is that one must ask for such authorization in order to gain the right to claim reimbursement of expenses later incurred. It is thus preferable, when in doubt, to make every effort to seek such authorization.

Discharge for medical reasons

When, in the opinion of a designated officer, the ability of a member to continue to serve with the Force is impaired because of a disability, a medical board is to be appointed for the purpose of determining the degree of the member's impairment. The medical board consists of at least three medical practitioners; the member can nominate one physician to the board. The board reports its findings and recommendations to the appropriate officer (usually the Commanding Officer) and to the member.

It is important to point out, however, that internal RCMP guidelines for the medical discharge process provide that the discharge will be a measure of last resort in human resource management. It is only when the member cannot meet the requirements of the job or of other available jobs within the member's relevant work category, or is unwilling to accept other available jobs for which the member is qualified, that the discharge process ensues.

However, if a member is able to establish that the impairment which afflicts that member is considered to be a physical or mental disability, the Force has an obligation to demonstrate that it cannot reasonably accommodate that member's disability. This obligation stems from provisions in the *Canadian Human Rights Act* and a recent decision of the Supreme Court of Canada: *Meiorin*.

The Meiorin Decision

This issue of discrimination in the employment context was recently addressed by the Supreme Court of Canada in the "Meiorin" decision (*Public Service Employee Relations Commission v. BCGSEU*, [1999] 3 SCR 3). That decision set out criteria that employers must follow in order to establish that an employment standard is a Bona Fide Occupational Requirement or BFOR.

Ms Meiorin was a forest firefighter employed by the government of British Columbia. She performed her duties well and received satisfactory performance evaluations. After three years on the job, she failed part of a test that had been implemented to measure the aerobic capacity of firefighters. The test had been devised following a recommendation made by government researchers, on the basis that forest firefighters should be in good physical shape in order to maintain their own safety and that of their colleagues. After Ms Meiorin failed part of this physical test, she was informed that she would be discharged from her position for failing to meet a legitimate occupational standard. This decision was challenged by her union, all the way to the Supreme Court of Canada.

In its analysis, the Court developed a three-part test that has now become the standard for such cases. In the first part of the test, the employer must show that it adopted the standard for a purpose rationally connected to the performance of the job. In assessing the rational connection, the employer has to provide three things:

1. Evidence on the purpose of the challenged policy or standard. The Supreme Court indicated that the goal of employment policies or standards is likely to fall into one or both of two general categories: safety or efficiency. In the case of the RCMP, the goal of the medical standard for members obviously falls into both categories.

2. Evidence that the requirements of the job are objective in nature. For the RCMP, it has been demonstrated in the past that the requirements of a member's job are objective.

3. Evidence that there is a rational connection between the general purpose identified in (1) and the objective requirements of the job identified in (2). If there is no connection between the general purpose of the policy or standard and the specific tasks to be fulfilled, the policy or standard will fail at this point. It must be rational. This point requires to consider how the purpose of the policy or standard adopted relates to the "task properly required" to fulfil the job.

In the second part of the test, the employer must establish that it adopted the particular standard in an honest and good faith belief that it was necessary to the fulfilment of that legitimate work-related purpose. At this step, questions can be asked about the development of the policy or standard: What were the circumstances surrounding the adoption of the policy or standard? When was it created, by whom and why? What were the considerations underlying the development of the standard?

The third and final element of the test requires the employer to demonstrate that it is impossible, without undue hardship, to accommodate an individual employee who is excluded by the standard because of the employee's condition. This is the most challenging part of the test and it places a significant onus on the employer, who must basically demonstrate the degree of hardship that would result from providing a job, inside the organization, for the employee.

Here the Supreme Court explained that an occupational standard must accommodate factors relating to the unique capabilities and inherent worth and dignity of every individual, up to the point of undue hardship. In other words, the employer must focus on how an employee can continue to play a productive and meaningful role in the organization, not on why an employee is incapable of performing to the ideal standard.

Some key questions that can be asked at this stage are: Did the employer look at alternative standards to get the job done? Is the standard properly designed in order to minimize the burden on those required to meet it? Does the standard itself provide for individual accommodation in some cases? Is it essential that all employees meet the occupational standard for the employer to accomplish its goals? In that last instance, information about the treatment of other employees placed in similar situations may be critical in establishing whether or not accommodation is possible. Indeed, if an employer has accommodated other employees in the past, it will be much more difficult to successfully argue that further accommodation is impossible. To that end, access to information held by the employer may be essential to the analysis.

Again, the onus is on the employer to present evidence. The nature of the evidence must be serious and persuasive in nature. The evidence would usually be statistical, medical or presented by experts. The courts have said that evidence based on "common sense," assumptions or impressions will not be sufficient.

Finally, the employer must show what actions it took to try and accommodate the employee or, in the alternative, why it is simply not possible to accommodate the employee within the organization.

What the third part of the test means in practice

Employers now have more onerous obligations in trying to accommodate employees who suffer from a disability. Some authors believe that this requires employers to look at all the positions within their organization and try to adjust, adapt or modify existing positions for a disabled employee. If that is not an option, then the employer may have to create a new position.

For the RCMP, there seem to be important consequences since existing Force policy does not reflect the criteria of the Meiorin decision. In G-266 and G-267, the Committee Chair wrote that "the critical failing of the Force's medical discharge process, as I see it, is that it is almost entirely focussed on determining what are the duty restrictions stemming from a regular member's disability. Far too little attention is focussed on determining what are the duties that the member can still perform and whether, based on that information, it appears that the member could continue to play a productive and meaningful role as a regular member of the RCMP."

In assessing whether or not an employer faces undue hardship, several factors can be considered. The Supreme Court, in other decisions, has indicated that issues such as financial cost, impact on employee morale, safety concerns and the size of the employer's organization are all relevant in making that assessment.

Financial cost can become an undue hardship, but only where the cost is so high that it threatens the employer's ability to function, for example because the accommodation would have a serious impact on financial viability or that it would fundamentally change the nature of the employer's operations. Again, the burden here rests with the employer to prove that an analysis was done to quantify the costs of the accommodation.

Impact on employee morale is a significant concern and can become an undue hardship in some instances. However, the Supreme Court has said that "It is a factor that must be applied with caution." (*Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud* [1992] 2 SCR 970). For example, if employees have stereotypical attitudes about whether a person with a disability can work alongside other employees, this will not be a relevant consideration. If accommodation causes serious disruption for established rights of other employees, say because of redefining of job duties or loss of seniority rights, then it is a factor that must be considered.

Safety concerns are an important factor in the assessment. An accommodation that would jeopardize the safety of employees will often constitute undue hardship. But if only the safety of the employee in question is concerned, then the employer might have to assess the willingness of that employee to assume the risk to their own safety. In *Bhinder v. Canadian National Railway Co.* [1985] 2 SCR 561, the Supreme Court pointed out that "since no greater danger would be caused to others because of his non-compliance, any decision to accept greater risk should be left to Bhinder himself." As well, the Ontario Human Rights Commission provides, in its *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*, that "Where possible, persons with disabilities should be allowed to assume risk with dignity, subject to the undue hardship standard." Thus, an employee who is willing to accept a certain measure of risk, in order to continue working, could be accommodated, particularly if there is no risk to the health or safety of others.

The size of the employer's operations is also a very important factor. Obviously, a very small employer has neither the resources nor the flexibility to make broad accommodations for employees. A large employer, on the other hand, usually has more flexibility in adjusting the job duties of positions, assigning work to different individuals, creating new positions in the organization or instituting new methods of operation.

The courts have indicated that there are also other factors that can be considered in making an assessment of whether or not an employer is facing undue hardship in accommodating an employee. These include issues such as interchangeability of the workforce or limits

imposed by the employer's facilities. The courts have said that there may well be other factors that an employer could invoke but, in all cases, it is up to the employer to demonstrate with convincing evidence that the hardship faced in accommodating an employee would be overbearing.

Based on all the factors described, it seems certain that, as pointed out by the Committee in G-266 and G-267, the Force will have "to be willing to make compromises when it undertakes efforts to accommodate disabled members, which may result in situations that may be less than desirable from the organization's standpoint."

Appendix 1

Mandate and history of the Committee

Established in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP. The other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, he was appointed Chair of the Committee.

The RCMP External Review Committee is an independent, neutral agency established under the *Royal Canadian Mounted Police Act*. Its main mandate is to provide recommendations to the RCMP Commissioner concerning Level II grievances, appeals against disciplinary measures imposed by adjudication boards, and appeals of discharge and demotion decisions. If the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee, reasons must be provided.

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member of the RCMP requests that the matter not be referred. In addition, pursuant to section 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* specifies the grievances which

the RCMP Commissioner must refer to the Committee. These are grievances respecting: a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members; b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*; c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*; d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The Committee Chair can dispose of matters referred to the Committee either on the basis of the material in the record or following a hearing. In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the *RCMP Act* is followed. In each case, the Committee must consider the public interest and ensure that members of the RCMP are treated in a fair and equitable manner.

STEPS IN THE DISCIPLINARY AND GRIEVANCE PROCESSES

Disciplinary Process

Adjudication Board (Level I)

The "Appropriate Officer" is responsible under the *RCMP Act* for initiating a hearing before an Adjudication Board when he or she believes that a member has contravened the Code of Conduct and that formal disciplinary action is warranted. The Board is composed of three officers, one of whom must be a graduate from a law school recognized by the law society of any province. Formal disciplinary action is warranted when the alleged contravention is serious in nature and informal action (such as training, counseling, transfer, closer supervision) would constitute an insufficient remedy.

When a matter is referred to the Board, it holds a hearing to inquire whether the events in fact occurred and if the allegations are proven. If they are, the Board then determines the appropriate sanction.

Commissioner and Intervention of the External Review Committee (Level II)

If the member or the Appropriate Officer is dissatisfied with the decision of the Adjudication Board, either may appeal the decision to the Commissioner (Level II).

Prior to making a decision, the Commissioner is required to refer the matter to the Committee, which studies the case and makes findings and recommendations. The Commissioner is not bound by the recommendations; however, if he rejects them, he must provide reasons as required by subsection 32(2) of the *RCMP Act* (see Appendix 3).

Grievance Process

Grievance Advisory Board and Adjudicator (Level I)

Section 36 of the *RCMP Act* gives the Commissioner the authority to adopt rules regarding grievance presentation and consideration. The Grievance Advisory Board (GAB) is created pursuant to these rules or *Standing Orders*.

When a member of the RCMP is aggrieved, they can present a grievance, under certain conditions, by following a prescribed procedure. This includes specified time limitations. An Adjudicator is then seized with the grievance. They must decide if the grievance is valid and whether or not to convene a GAB, in accordance with subsection 12(2) of the *Commissioner's Standing Orders (Grievances), 1990*. The Adjudicator will not convene a GAB if:

1. the member was not aggrieved (subsection 31(1) of the *RCMP Act*) and the grievance was not presented within 30 days of the incident giving rise to the grievance (subsection 31(2)(a) of the *RCMP Act*, see Appendix 3);
2. the subject of the grievance is a position expressly excluded from the grievance process (subsections 31(3) and 31(7) of the *RCMP Act*, see Appendix 3);
3. the subject of the grievance is a job opportunity bulletin;
4. the grievance shall be allowed; or
5. a request from the grieving member not to convene a GAB should be granted.

Otherwise, the Adjudicator convenes a GAB and appoints two officers and one Division Staff Relations Representative (DSRR). The GAB convenes to consider the member's grievance and then presents its findings and recommendations. The Adjudicator then renders a decision, without being bound by the GAB's findings and recommendations.

Commissioner and Intervention of the External Review Committee (Level II)

A member who is not satisfied with the decision of the Arbitrator can ask that his grievance be referred to Level II. For subject matters defined in section 36 of the *Regulations*, the Commissioner constitutes Level II. Prior to making a decision, he must refer the file to the Committee. Again, the findings and recommendations of the Committee are not binding on the Commissioner but, if he rejects them, he must provide written reasons.

Intervention of the Federal Court of Canada

The Commissioner of the RCMP is an agent created by a federally enacted statute and, as such, falls under the jurisdiction of the Federal Court pursuant to the *Federal Court Act*. If a member of the RCMP is dissatisfied with a final ruling of the Commissioner, that member may apply to the Federal Court (Trial Division) for a review of the decision.

Appendix 2

The Committee and its staff

Philippe Rabot
Chair

Norman Sabourin
Executive Director and Senior Counsel

Odette Lalumière
Legal Counsel

Madeleine Riou
Legal Counsel

Lorraine Grandmaitre
Office Manager

Joanne Binette
Administrative Assistant

Address

The Committee's offices are located in Ottawa, although the Committee can hold hearings elsewhere as required. The Committee's address is as follows:

P.O. Box 1159, Stn. B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2
Telephone: (613) 998-2134
Fax: (613) 990-8969
E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications are available on its Internet site:
www.erc-cee.gc.ca

Appendix 3

Legislative Provisions

(extracted from the *RCMP Act*)

Part II

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Establishment and Organization of Committee

25. (1) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.

(2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.

(3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.

(4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.

(5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.

(6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.

(7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.

(8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee

(9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act* and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.

R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

26. (1) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.

(2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.

(3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

27. (1) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.

(2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.

(3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,

(a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and

(b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Duties

28. (1) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.

(2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Rules

29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting

(a) the sittings of the Committee;

(b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;

(c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and

(d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART III

GRIEVANCES

Presentation of Grievances

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

(2) A grievance under this Part must be presented

(a) at the initial level in the grievance process, within thirty days after the day on which the aggrieved member knew or reasonably ought to have known of the decision, act or omission giving rise to the grievance; and

(b) at the second and any succeeding level in the grievance process, within fourteen days after the day the aggrieved member is served with the decision of the immediately preceding level in respect of the grievance.

(3) No appointment by the Commissioner to a position prescribed pursuant to subsection (7) may be the subject of a grievance under this Part.

(4) Subject to any limitations prescribed pursuant to paragraph 36(b), any member presenting a grievance shall be granted access to such written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance as the member reasonably requires to properly present it.

(5) No member shall be disciplined or otherwise penalized in relation to employment or any term of employment in the Force for exercising the right under this Part to present a grievance.

(6) As soon as possible after the presentation and consideration of a grievance at any level in the grievance process, the member constituting the level shall render a decision in writing as to the disposition of the grievance, including reasons for the decision, and serve the member presenting the grievance and, if the grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33, the Committee Chairman with a copy of the decision.

(7) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (3) any position in the Force that reports to the Commissioner either directly or through one other person.

R.S., 1985, c. R-10, s. 31; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 63(F).

32. (1) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the *Federal Court Act*, is not subject to appeal to or review by any court.

(2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.

(3) Notwithstanding subsection (1), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

Reference to Committee

33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.

(2) Notwithstanding subsection (1), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

(3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of

(a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;

(b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and

(c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.

(4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

34. (1) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

(2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.

(3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may

(a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or

(b) institute a hearing to inquire into the grievance.

(4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART IV
DISCIPLINE
Appeal

45.14. (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of

(a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or

(b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.

(2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.

(3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (1)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.

(4) No appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of

(a) the day the decision appealed from is rendered, if it is rendered in the presence of the party appealing, or the day a copy of the decision is served on the party appealing, if it is rendered in the absence of that party, and

(b) if the party appealing requested a transcript pursuant to subsection 45.13(2), the day the party receives the transcript.

(5) An appeal to the Commissioner shall be instituted by filing with the Commissioner a statement of appeal in writing setting out the grounds on which the appeal is made and any submissions in respect thereof.

(6) A party appealing a decision of an adjudication board to the Commissioner shall forthwith serve the other party with a copy of the statement of appeal.

(7) A party who is served with a copy of the statement of appeal under subsection (6) may, within fourteen days after the day the party is served with the statement, file with the Commissioner written submissions in reply, and if the party does so, the party shall forthwith serve a copy thereof on the party appealing.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

45.15. (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.

(2) Subsection (1) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 41(1)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.

(3) Notwithstanding subsection (1), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.

(4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).

(5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Excerpt From The RCMP Regulations (1988)

(Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,

(a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

(b) the stoppage ofthe pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;

(c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;

(d) the Force's interpretation and application of the *R.C.M.P. Relocation Directive*; and

(e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a), (f) or (i).

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

RAPPORT ANNUEL

2001-2002

Canada

© Ministre des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002
N° de cat. JS74-1/2002
ISBN 0-662-66596-1

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Le 3 juin 2002

L'honorable Lawrence MacAulay, C.P., député
Solliciteur général du Canada
Immeuble Sir-Wilfrid-Laurier
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice financier 2001-2002, afin qu'il soit déposé à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez recevoir, Monsieur le ministre, l'assurance de ma considération distinguée.

Le président,

Philippe Rabot

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: (613) 998-2134
Fax: (613) 990-8969

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : (613) 998-2134
Téléc. : (613) 990-8969

Table des matières

Introduction i

Partie I - L'année en revue 1
- Affaires entendues par le Comité 2
- Les cas de discipline 3
- Les griefs concernant le renvoi pour raisons médicales 5
- Les autres griefs 6

Partie II - Questions d'intérêt particulier 9
- Le stress et autres difficultés personnelles en matière disciplinaire 9
- Le remboursement des frais et les autorisations au préalable 12
- Le renvoi pour raisons médicales 16

Annexe 1
- Mandat et historique du Comité 21
- Les étapes du processus de règlement des griefs et du processus disciplinaire 22
  - *Processus disciplinaire* 22
  - *Processus de règlement des griefs* 23
  - *Intervention de la Cour fédérale du Canada* 24

Annexe 2
- Le Comité et son personnel 25

Annexe 3
- Dispositions législatives (extraites de la *Loi sur la GRC*) 27

Introduction

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant qui est chargé d'examiner les dossiers de membres de la GRC qui se sentent lésés suite à une décision rendue au sein de la GRC concernant un grief ou une mesure disciplinaire grave. La gestion a aussi un droit d'appel dans les cas de discipline. Les fonctions du Comité sont prévues par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. En matière de griefs, seules certaines questions spécifiques peuvent être référées au Comité. Toutefois, en ce qui concerne les mesures disciplinaires, un membre a toujours droit de demander à ce que son dossier soit examiné par le Comité s'il n'est pas d'accord avec la décision qui résulte du processus disciplinaire. Les griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité, de même que la procédure d'appel en matière disciplinaire, sont décrits dans l'annexe 1 du présent rapport annuel.

Les décisions, autant en matière de discipline que de griefs, relèvent du commissaire de la GRC. Ce dernier n'est pas lié par les conclusions du Comité; toutefois, il doit motiver sa décision s'il s'écarte des recommandations du Comité dans un cas précis.

L'intervention du Comité dans ce régime de relations de travail favorise la transparence du processus décisionnel au sein de la GRC, car il assure un examen neutre et impartial des cas qui lui sont renvoyés.

En plus des recommandations sur des cas spécifiques, le Comité peut faire des recommandations d'ordre général sur les aspects touchant à son mandat. En outre, il peut mener des recherches ou des consultations pour favoriser les discussions et la réflexion sur des sujets importants. Dans l'exercice de son mandat, le Comité est appuyé par des conseillers juridiques qui fournissent recherche et analyse au président. Les coordonnées du personnel sont fournies en annexe 2.

Partie I – L'année en revue

Depuis quelques années, le nombre de cas renvoyés au Comité est petit mais les questions qui y sont soulevées sont de plus en plus complexes. Admissibilité de la preuve, équité procédurale et crédibilité des témoins figurent parmi les points soulevés devant le Comité dans les affaires entendues au cours de l'année.

Au total, le Comité a reçu 16 dossiers de griefs et 5 dossiers d'appels disciplinaires au cours de l'année 2001-2002. Le Comité a formulé des conclusions et recommandations dans 8 dossiers de griefs et 4 dossiers d'appels disciplinaires. Un des griefs a été retourné à la GRC pour absence de juridiction du Comité. Les autres dossiers étaient toujours en instance devant le Comité au 31 mars 2002.

Outre le travail de révision des dossiers, le Comité a poursuivi ses échanges avec des membres de la GRC sur différentes questions d'intérêt commun. Le personnel du Comité a rencontré un groupe de travail chargé de revoir le processus de présentation des griefs au sein de la GRC et a poursuivi des discussions avec l'officier responsable de ce projet. Des échanges avec des gestionnaires concernant les affaires internes, l'éthique, la structure organisationnelle, le *Code canadien du travail* et les orientations stratégiques ont aussi permis au personnel du Comité de mieux comprendre l'environnement actuel à la GRC et de partager avec la direction la perspective du Comité sur ces différentes questions.

Par ailleurs, les représentants divisionnaires nouvellement élus en 2001 ont rencontré le président et le directeur exécutif du Comité pour une présentation portant sur les fonctions et le genre de dossiers qui sont revus par le Comité. Ceci a permis aux représentants divisionnaires de poser des questions au personnel du Comité sur certaines questions d'intérêt particulier. Des discussions ponctuelles avec les représentants divisionnaires ont aussi favorisé l'échange d'information sur différentes questions, principalement

en matière de griefs. Le président du Comité a également fait une présentation aux avocats qui ont pour fonction de représenter les parties lors d'audiences disciplinaires .

Affaires entendues par le Comité

Toutes les causes que le Comité a réglées durant l'année sont résumées dans les éditions du *Communiqué* disponibles sur Internet à **http://www.erc-cee.gc.ca** . On y trouve également les résumés des décisions rendues par le commissaire de la GRC.

En début d'année, le commissaire a rendu ses décisions dans deux affaires sur lesquelles le Comité avait rendu ses recommandations en mars 2001. Le commissaire, dans chaque cas, a accepté les recommandations du Comité.

Dans le dossier G-252, il s'agissait d'un membre travaillant comme enquêteur qui estimait avoir droit à la prime de bilinguisme. Il avait demandé à ce que son poste soit reconnu bilingue. Or, après étude des besoins, la direction a décidé de désigner comme bilingue un des quatre postes d'enquêteurs où travaillait le membre, mais non le poste de ce dernier. Le poste de l'officier responsable a également été désigné bilingue. Dans son grief, le membre faisait valoir qu'il était tenu, dans l'accomplissement des fonctions de son poste, de faire usage des deux langues officielles et que le volume de travail au sein de l'unité exigeait que plus d'un poste soit bilingue. L'arbitre a rejeté le grief, malgré la recommandation du Comité consultatif sur les griefs (CCG) que le poste soit désigné bilingue ou encore qu'une nouvelle étude soit menée sur le sujet.

Le Comité a procédé à un examen des arguments du demandeur et de la façon dont le poste avait été désigné comme exigeant uniquement la connaissance du français. Il a conclu que le demandeur n'avait pas démontré que la connaissance de l'anglais était nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions. En outre, même si la décision de la direction à ce sujet n'était peut-être pas clairement motivée, elle n'était pas non plus déraisonnable. Le Comité a donc recommandé que le grief soit rejeté, en précisant toutefois que le demandeur était tout à fait en droit de travailler uniquement dans sa langue première si son poste n'était pas désigné bilingue.

Dans la deuxième affaire, les cas G-256 à G-259, il s'agissait de quatre réclamations pour frais de repas présentées par trois membres qui avaient effectué des voyages de moins d'une journée. Ils demandaient le plein montant prévu à la *Directive sur les voyages d'affaires* du Conseil du Trésor. La direction a refusé de rembourser les montants réclamés, faisant valoir que seules les dépenses réelles seraient remboursées. Dans un cas, le sous-officier responsable a aussi fait valoir que le membre devrait limiter ses dépenses de repas à 15 $, une somme moindre que le maximum prévu à la *Directive*. Les membres ont logé des griefs et l'arbitre responsable du dossier a tranché la question en faveur de la direction.

Au niveau II, les demandeurs ont fait valoir que la *Directive* ne s'appliquait pas aux membres de la GRC pour les voyages de moins d'une journée, invoquant à l'appui une ancienne

décision du Comité et une autre directive du Conseil du Trésor datant de 1971. Le Comité a procédé à un examen des politiques adoptées par le Conseil du Trésor pour en arriver à la conclusion que la *Directive* s'appliquait assurément aux membres de la GRC. La *Directive* doit être appliquée de façon uniforme partout à la GRC et c'est le montant réel des dépenses qui doit être remboursé, jusqu'à concurrence du maximum prévu à la *Directive*. Finalement, le Comité a indiqué qu'il était tout à fait inacceptable pour le sous-officier responsable de limiter le montant des réclamations à 15 $. Le commissaire a accepté les recommandations du Comité et a rejeté les arguments des demandeurs en ce qui concerne les montants forfaitaires, tout en ordonnant que les dépenses réelles de ceux-ci leur soient remboursées. Il était aussi d'accord avec le point de vue exprimé par le Comité, à savoir que le sous-officier responsable n'avait pas l'autorité de limiter à 15 $ le montant du remboursement des frais de repas.

Les cas de discipline

Quatre affaires ont été finalisées par le Comité cette année en matière disciplinaire. Dans trois de ces dossiers, les comportements reprochés étaient survenus alors que les membres en question n'étaient pas en devoir. Dans le quatrième dossier, cependant, on reprochait au membre certains comportements alors qu'il était en devoir et procédait à l'arrestation d'un automobiliste. Il demeure que, pour un membre de la GRC, on s'attend à un comportement exemplaire, autant pendant qu'après les heures de travail. Ceci est tout particulièrement vrai en ce qui concerne l'usage des armes à feu, dont il a été question dans deux dossiers, soit D-72 et D-73.

Effectivement, dans le premier de ces dossiers, cette question a été déterminante. Le président du Comité a précisé : « Un seul fait a suffit à me convaincre que l'appelant ne devrait pas pouvoir conserver un emploi où on lui permet de porter une arme à feu. Il s'agit de sa tentative en avril 1998 d'essayer d'influencer le comportement d'un adolescent de 15 ans, membre de sa propre famille, en sortant son arme de service ».

Dans le dossier D-73, le membre a également utilisé son arme à feu dans des circonstances injustifiées. Alors qu'il n'était pas en devoir, il avait donné poursuite à un véhicule qui, selon lui, était conduit de façon dangereuse. En tentant d'intercepter ce véhicule, il a causé un accident de la circulation avec une autre voiture. Il est alors descendu de son propre véhicule et a dégainé son arme de service pour la pointer vers le véhicule qu'il avait initialement poursuivi, lequel s'échappait. Ce membre connaissait 21 ans de carrière au sein de la GRC. Or, on lui avait reproché par le passé son tempérament colérique. On lui avait aussi donné plusieurs avertissements à l'effet qu'il devait faire plus attention dans ses démarches auprès du public. Ces incidents passés laissaient croire que le membre n'était pas capable de contrôler sa colère dans différentes situations.

En bout de ligne, l'usage de son arme à feu a été un facteur crucial. Se prononçant sur le manque de jugement du membre, le Comité a indiqué ce qui suit : « Alors que le représentant de l'appelant n'a sans doute pas tort de signaler qu'il peut y avoir des circonstances où un membre serait justifié de se servir de son arme de service, même s'il n'est pas au travail, je crois qu'il est important d'examiner le contexte dans lequel l'appelant est intervenu. Il ne conduisait pas un véhicule de police, il n'était pas en uniforme et il se trouvait à un endroit où c'est un autre corps policier qui a compétence ». Le Comité a recommandé qu'on ordonne au membre de démissionner, ce que le commissaire a accepté.

Dans le dossier D-74, on reprochait au membre des comportements inopportuns à l'endroit de certaines femmes, y compris des comportements à caractère sexuel. Quatre allégations étaient portées contre le membre, émanant de quatre incidents séparés. Un comité d'arbitrage a conclu que trois des allégations étaient fondées et a ordonné au membre de démissionner. En appel, on a fait valoir que la peine était trop sévère.

Lors de son examen du dossier, le Comité a examiné la façon dont le comité d'arbitrage avait évalué la preuve. Il a reproché à ce dernier d'avoir tiré des conclusions qui n'étaient pas étayées par la preuve, particulièrement en ce qui concerne le tempérament et le caractère de l'appelant, de même que sa crédibilité. Le Comité était d'accord avec la conclusion selon laquelle les allégations étaient établies mais il a estimé que les peines imposées étaient trop sévères. Selon le Comité, le comité d'arbitrage n'avait aucunement tenu compte du principe de la parité des peines, malgré le fait que les parties à l'audience avaient toutes deux présenté des arguments sur ce point précis. Après un examen des peines imposées dans des cas comparables, le Comité a recommandé un avertissement pour chacune des allégations en plus de la confiscation de la solde pour dix jours pour l'une des allégations.

Le commissaire n'a pas accepté les recommandations du Comité. En ce qui concerne l'allégation la plus sérieuse, il était d'avis qu'il s'agissait d'un cas où la rétrogradation était appropriée. Selon lui, le comportement du membre méritait [traduction] « les condamnations les plus vives ». En plus de la rétrogradation au rang de caporal, le commissaire a recommandé la mutation du membre et des séances de thérapie.

Dans le dernier dossier disciplinaire revu par le Comité au cours de l'année, l'appel a été logé par le représentant de l'officier compétent. Dans cette affaire, le comité d'arbitrage avait jugé ne pas avoir compétence pour examiner les allégations de mauvaise conduite parce que la procédure disciplinaire n'avait pas été entamée durant la période d'un an prévue par le paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*. L'appel a surtout porté sur cette question.

Au cœur de l'affaire était la question de savoir à quel moment le commandant divisionnaire, officier compétent dans le dossier, avait été mis au courant des agissements reprochés au membre. Était-ce plus d'un an avant le dépôt des accusations le 2 août 2000 ? Parmi les facteurs rendant cette détermination difficile était le fait que l'officier compétent avait été absent de son poste pendant une certaine période, durant laquelle il avait été remplacé par un autre officier ayant connaissance des agissements du membre. Pendant la procédure au premier niveau, le comité d'arbitrage n'a pas fait témoigner l'officier compétent. Selon le Comité, il était pourtant essentiel d'entendre la version du principal intéressé. Aussi, le Comité a décidé d'ordonner la tenue d'une audience pour entendre l'officier compétent.

Finalement, le Comité a indiqué que la preuve montrait effectivement qu'au moins quatre autres membres de la voie hiérarchique avaient reçu de l'information détaillée à ce sujet avant la fin mai 1999. Il a donc recommandé que l'appel soit rejeté et le commissaire s'est prononcé dans le même sens.

Dans plusieurs dossiers disciplinaires, y compris certains dossiers entendus cette année, on a soulevé la question du stress ou des problèmes personnels que les membres connaissent. Ceci peut être important afin de comprendre certains comportements négatifs ou encore comme facteur atténuant lors de l'imposition d'une peine à un membre. Cette question est examinée dans la partie II.

Les griefs concernant le renvoi pour raisons médicales

Quatre griefs ont été référés au Comité suite à des mesures de renvoi pour raisons médicales. Il s'agit des affaires G-261, G-266, G-267 et d'un quatrième dossier en instance au 31 mars 2002. Dans la première affaire, le profil médical du membre démontrait des restrictions majeures, ce qui a donné lieu à un avis d'intention de renvoi contre le membre. Un conseil médical a ensuite établi que le membre souffrait d'une « condition physique ayant des répercussions sur le fonctionnement neuropsychologique » qui l'empêcherait d'exercer les tâches de gendarme. On a ordonné le congédiement du membre, qui a logé un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief car le membre n'avait présenté aucun motif à l'appui de sa démarche. Le membre a alors demandé le renvoi au deuxième niveau et son dossier a été référé au Comité. Cependant, le membre n'a encore une fois présenté aucun argument à l'appui de son appel. Le Comité a donc recommandé le rejet du grief, en précisant toutefois que le membre n'avait jamais été avisé de son droit à être représenté par un représentant des membres, ce que la GRC aurait dû faire. Le commissaire a entériné les recommandations du Comité et a ordonné au dirigeant principal des ressources humaines de s'assurer que les membres de la GRC seront avisés à l'avenir de leur droit à la représentation dans les cas de renvoi pour raisons médicales.

Deux autres cas portaient sur des circonstances fort différentes et plusieurs motifs ont été présentés par les parties. Ceci dit, le Comité en est venu à des conclusions presque identiques dans les deux cas. En effet, le Comité a noté que la GRC n'avait pas tenu compte de la nouvelle jurisprudence de la Cour suprême du Canada en matière d'accommodement et que, par conséquent, elle n'avait pas traité les membres en question de façon conforme à ses obligations. Le Comité a donc recommandé que les griefs soient accueillis. Ce sujet est traité en détail dans la partie II du présent rapport.

Les autres griefs

Cinq autres griefs ont été référés au Comité. Dans un cas (G-260), il s'agissait d'un membre en affectation temporaire à qui on avait initialement fourni un véhicule pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail. Après une période de cinq mois, le membre a commencé à utiliser ses propres moyens de transport. Or, quelques mois plus tard, il a appris que d'autres membres avaient bénéficié d'une indemnité en compensation de l'utilisation de leur véhicule personnel durant le temps où ils avaient été affectés à des fonctions temporaires. Il a réclamé les frais pour l'usage de son véhicule, ce qui a été rejeté. Il a donc logé un grief.

Un Comité consultatif sur les griefs (« CCG ») a recommandé que le grief soit rejeté parce que le requérant n'a pas demandé à son supérieur hiérarchique l'autorisation d'utiliser son véhicule personnel pour faire des déplacements remboursables. L'arbitre de niveau I aurait remboursé certains frais mais, en définitive, il a rejeté la majeure partie de la réclamation car, selon lui, le membre aurait dû demander une autorisation au préalable dès qu'il avait commencé à se servir de son véhicule personnel pour se rendre au travail.

Le Comité était d'avis que l'endroit où le requérant avait été temporairement affecté n'était pas simplement un « lieu de destination » pour lui, mais qu'il était devenu son lieu de travail au moment où son affectation spéciale avait débuté. Aussi, le remboursement des frais n'était pas possible. Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté, ce que le commissaire a fait. La question des autorisations au préalable est souvent soulevée lors de diverses réclamations et fait l'objet d'un traitement plus en détail dans la partie II de ce rapport.

Dans le dossier G-262, un membre s'était porté volontaire pour participer à un programme spécial établi en collaboration avec la province. Après s'être rendu au lieu de travail désigné pour ces tâches supplémentaires, il a réclamé les frais encourus pour l'usage de son véhicule personnel. La réclamation a été refusée et le membre a logé un grief. Selon le membre, il était en droit d'obtenir un remboursement puisqu'il faisait du travail en temps supplémentaire et que les politiques du Conseil du Trésor prévoient le remboursement des frais de transport pour se rendre au lieu de travail en pareil cas. L'arbitre, conformément aux recommandations du CCG, a rejeté le grief et le membre a demandé l'examen du grief au deuxième niveau.

Le Comité était d'avis, pour sa part, que le grief devrait être accueilli. En effet, selon le Comité, il n'est pas vrai que les membres qui se portent volontaires pour des affectations spécifiques renoncent à leur droit aux indemnités prévues par les politiques du Conseil du Trésor. En outre, le Comité était d'avis que l'omission du membre d'obtenir une autorisation au préalable pour l'usage de son véhicule n'était pas pertinente car il s'agissait d'un cas de travail en heures supplémentaires et que l'autorisation avait été donnée pour ce travail.

Le commissaire n'était pas d'accord avec les recommandations du Comité. Selon lui, la question dans cette affaire était de déterminer si le membre était tenu de faire le travail en question. Le commissaire s'est dit d'avis que le membre n'y était pas tenu et que s'il n'y avait eu aucun volontaire pour faire ce genre de travail, la GRC n'aurait tout simplement pas affecté de ressources pour le programme spécial. Selon l'interprétation du commissaire, la politique du Conseil du Trésor ne trouve pas application en de pareilles circonstances. Il a donc rejeté le grief.

Dans une autre affaire, G-263, il s'agissait d'une réclamation en vertu du programme d'Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences (IOTDR). Le membre avait accepté une mutation à un poste situé à 550 kilomètres de sa résidence mais ne s'y est pas rendu immédiatement, espérant vendre sa résidence. Ayant de la difficulté à la vendre à bon prix, et n'étant pas satisfait du montant offert en vertu du Plan de vente d'habitation garanti, il a demandé le report de sa date de mutation à plusieurs reprises. Finalement, il a décidé de se rendre à son nouveau poste pour éviter de perdre la promotion s'y rattachant. À ce moment, il a aménagé dans un logement temporaire et demandé compensation en vertu du programme IOTDR. Sa demande a été rejetée et il a logé un grief pour éventuellement se rendre au deuxième niveau.

Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté car il croyait, comme l'arbitre du premier niveau, que le requérant lui-même était responsable du fait qu'il avait dû entretenir deux résidences. Le Comité a noté que le but de l'IOTDR n'est pas de protéger les membres de la GRC de la fluctuation du marché immobilier, mais plutôt d'intervenir quand on ne peut s'attendre à ce que le membre et sa famille se rendent à un nouveau poste en même temps. Le commissaire a entériné les recommandations du Comité.

Les autres cas de griefs (G-264 et G-265) portaient sur des réclamations de frais, l'un pour l'entretien de matériel thérapeutique qui avait été payé par la GRC dans le cadre du traitement médical d'un membre, l'autre pour des frais de repas.

Dans le premier cas, le Comité a noté que le grief était visé par la politique sur la santé et la sécurité établie par le Conseil du Trésor et tombait donc sous la catégorie décrite au paragraphe 36a) du *Règlement de la GRC*. Quant à la réclamation elle-même, le Comité était d'avis que la GRC n'avait aucune obligation de payer pour l'entretien de l'équipement en question, même si elle en avait payé les coûts d'achat. Le rejet du grief a donc été recommandé, ce que le commissaire a entériné.

Dans le second cas, le membre était affecté à la protection d'un visiteur étranger et, pour accomplir ses fonctions, était tenu de rester dans une chambre d'hôtel pendant plusieurs heures. Il a commandé son souper du service aux chambres de l'hôtel et réclamé un montant qui dépassait d'une quinzaine de dollars le maximum prévu à la *Directive sur les voyages d'affaires.* On lui a remboursé seulement le montant maximum. Son grief à ce sujet à été rejeté. Au deuxième niveau, le membre a précisé qu'il avait été obligé de s'acheter un repas du service aux chambres de l'hôtel à cause du travail de sécurité qu'il effectuait, qui l'empêchait de quitter la chambre d'hôtel.

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli car le repas était nécessaire et n'était pas extravagant. En outre, l'état de santé du membre faisait en sorte qu'il devait éviter de consommer certains aliments qui étaient disponibles à moindre prix. Le Comité a noté que la *Directive* comportait des exceptions aux règles pour les frais des repas remboursables et que ce cas-ci semblait un cas exceptionnel. Le commissaire a appuyé la recommandation du Comité, principalement en raison de l'état de santé du membre.

Partie II – Questions d'intérêt particulier

Parmi les questions traitées par le Comité cette année, on retrouve certains thèmes qui revêtent un intérêt particulier. La présente partie présente trois thèmes qui ont été soulevés dans différents dossiers, non seulement cette année mais aussi par les années passées. Ces questions peuvent permettre de mieux comprendre la complexité des sujets qui surgissent à la GRC en matière de relations de travail.

Le stress et autres difficultés personnelles en matière disciplinaire

Au cours des dernières années, on a évoqué le stress comme facteur atténuant dans différents dossiers portés à l'attention des comités d'arbitrage formés en vertu de l'article 43 de la *Loi sur la GRC* : par exemple le stress relié au travail, aux problèmes conjugaux, à différentes conditions de travail, comme les affectations dans des endroits isolés, et même le stress résultant des allégations de mauvaise conduite portées devant un comité d'arbitrage. Certains arbitres du travail ont aussi reconnu le stress comme un facteur atténuant menant à un allégement des sanctions imposées à certains employés. Dans leur document intitulé *Canadian Labour Arbitration*, les auteurs Brown et Beatty soutiennent que la sanction peut être modifiée lorsque l'écart de conduite de l'employé est « le résultat d'une erreur raisonnable et de bonne foi, de problèmes familiaux et émotionnels, de la douleur physique, d'un problème de santé, d'un ordre erroné d'un supérieur, de l'alcoolisme ou d'un état d'ébriété extrême, ou d'une dépendance au jeu ».

Dans le dossier D-72, le Comité a souligné que le comité d'arbitrage devait tenir compte de l'avis d'un expert en matière de stress. Selon cet expert, la violence dont le membre a été victime dans son enfance, et celle dont il a été témoin dans son environnement familial, ont contribué au fait qu'il soit devenu une personne plus violente. Le Comité a aussi mentionné que le fait d'élever un enfant handicapé et un autre qui était délinquant avait nécessairement eu des conséquences marquantes pour le membre. Par contre, le Comité a souligné que les allégations contre le membre n'étaient

pas des cas isolés et comprenaient de nombreux actes de violence conjugale. En tenant compte de ces éléments, le Comité a recommandé qu'on ordonne au membre de démissionner.

Dans le dossier D-73, le Comité a rejeté l'argument du membre selon lequel son écart de conduite était strictement le résultat du stress qu'il éprouvait au moment des faits. Le Comité a souligné que même le témoin-expert du membre l'avait contredit à ce propos et avait en partie attribué son comportement à son attitude générale envers les femmes. Le Comité a cependant souligné que l'absence de mesure disciplinaire contre le membre pendant de si longs états de services était sans doute une indication que les écarts de conduite étaient en grande partie attribuables au stress et à la consommation d'alcool plutôt qu'à des troubles caractériels fondamentaux.

Le stress, ainsi que d'autres difficultés personnelles du membre, peut parfois jouer un rôle dans l'allégement des sanctions imposées dans les cas de mesures disciplinaires. Par contre, on s'attend généralement à ce que le membre prenne les mesures raisonnables pour soulager son stress, faute de quoi il sera tenu pleinement responsable de ses actes.

Dans une affaire de 1999 (D-62), le membre faisait l'objet de trois allégations de mauvaise conduite en rapport avec un incident au cours duquel il aurait conduit un véhicule avec les facultés affaiblies, tenté d'échapper à un contrôle policier et heurté un autre véhicule; il aurait alors été pris en chasse à haute vitesse avant d'essayer de s'enfuir à pied pour finalement être arrêté. Il a admis sa culpabilité à deux des allégations qui, selon le comité d'arbitrage, étaient fondées. Ce dernier a ordonné la rétrogradation du membre. Le Comité a indiqué que les éléments de preuve médicale solides déposés devant le comité d'arbitrage appuyaient la thèse selon laquelle la mauvaise conduite du membre et sa dépendance à l'alcool étaient en grande partie attribuables au syndrome de stress post-traumatique (SSPT) dont il souffrait au moment des incidents. La preuve d'expert déposée devant le comité d'arbitrage indiquait aussi très clairement un pronostic très positif en ce qui a trait au rétablissement de l'alcoolisme dont souffrait le membre en raison du SSPT. Trois experts réputés sur le SSPT ont présenté une preuve qui démontrait un lien direct entre les comportements du membre et le fait qu'il souffrait de SSPT.

Dans ce cas-ci, le Comité a soutenu que le comité d'arbitrage aurait dû tenir compte de cette preuve dans son évaluation du jugement, de la capacité de leadership et des autres qualités du membre. Pour le Comité, la preuve présentée donnait une assurance raisonnable quant à la non-répétition d'une telle conduite. Dans ces circonstances, le Comité était d'avis que la rétrogradation n'était pas une peine appropriée. Le Comité a recommandé que l'appel soit accueilli, que l'on modifie la sanction pour y inclure une perte de dix jours de salaire, une réprimande et des recommandations pour un transfert et une aide psychologique continue. Pour sa part, le commissaire s'est déclaré en désaccord avec le Comité et a refusé l'appel.

Dans le dossier D-67, le membre a admis sa responsabilité à trois allégations de mauvaise conduite relativement à un incident au cours duquel il aurait infligé une violence physique à son amie de coeur, aurait proféré des menaces de mort et aurait négligé de rendre sécuritaire et de ranger correctement son arme de service. Le comité d'arbitrage a conclu que les trois allégations étaient fondées. Selon le Comité, le comité d'arbitrage n'avait pas réussi à justifier sa décision quant au manque de crédibilité de la défense présentée par le membre. Le Comité était d'avis que, selon la preuve déposée, le comportement du membre n'était pas lié à son caractère et que le membre avait un bon potentiel de réhabilitation. Sa mauvaise conduite semblait avoir été influencée directement par l'alcool et la dépression. Dans ces circonstances, le Comité était d'avis que l'ordre de démissionner était une sanction inadéquate et a recommandé que l'appel soit accueilli, que l'on modifie la sanction pour y inclure une perte de dix jours de salaire, une réprimande et des recommandations pour un transfert et une aide psychologique continue. Le commissaire a affirmé son désaccord et a rejeté l'appel. Le membre a essayé sans succès de faire renverser cette décision par la Cour fédérale du Canada.

Puis, dans le dossier D-68, le membre a contesté une allégation selon laquelle il aurait agressé sexuellement une personne qui lui avait rendu visite à son domicile. Le membre a admis avoir eu des rapports sexuels avec la personne en question, mais soutient que la relation était tout à fait consensuelle. Le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation était fondée. Un des témoins a affirmé que les membres autochtones qui servent dans le Nord, comme le membre en cause, doivent composer avec plusieurs facteurs de stress. Ce témoin était d'avis que le membre composait avec ces facteurs de stress de façon professionnelle. Un témoin-expert a aussi témoigné en faveur du membre en tant qu'expert en « *stress en milieu de travail, difficultés familiales et problèmes personnels* ». Cependant, le comité d'arbitrage n'a pas retenu le stress comme étant facteur atténuant. Le Comité n'a pas jugé opportun de tenir compte du facteur stress au moment de son examen du dossier.

Compte tenu de la faiblesse du témoignage d'un témoin important, le Comité a recommandé que l'appel contre la décision du comité d'arbitrage sur une des allégations soit accueilli. Le commissaire a toutefois signifié son désaccord et a refusé l'appel. Le membre a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision devant la Cour fédérale du Canada, mais l'affaire n'a pas encore été entendue.

Enfin, dans le dossier D-70, le membre faisait l'objet de quatre allégations de conduite déshonorante en rapport avec un incident au cours duquel il aurait forcé la porte avant de la résidence de son amie de coeur, aurait pénétré à l'intérieur et l'aurait agressée physiquement, aurait résisté à son arrestation et aurait enfreint les conditions de sa mise en liberté. Le membre soutenait ne pas se rappeler les événements qui ont eu lieu à la résidence. Il a témoigné avoir agi comme un automate en raison de l'effet indésirable de médicaments. Le comité d'arbitrage a rejeté les arguments du membre et s'est dit d'avis que trois des allégations étaient fondées.

À l'examen du dossier, le Comité a d'abord signalé qu'il incombait au membre de prouver que ses actes étaient involontaires, et non à la Gendarmerie de prouver son intention. Le Comité était d'avis que le comité d'arbitrage avait bien évalué la preuve d'expert, laquelle établissait que le membre souffrait de SSPT, mais qu'il n'y avait pas le lien direct entre sa condition et sa mauvaise conduite.

Le Comité a conclu que le comité d'arbitrage avait tiré des conclusions raisonnables quant au témoignage du deuxième témoin-expert. Le Comité a souligné que même si cet expert en était venu à la conclusion que le membre souffrait d'une réaction indésirable aux médicaments qu'il prenait, sa preuve n'a pas permis d'établir que la nuit des incidents, le membre était incapable de contrôler ses actes en raison de l'effet des médicaments. Le Comité a recommandé le rejet de l'appel et le commissaire s'est dit du même avis.

En conclusion, il semble que le stress peut être considéré comme un facteur atténuant mais que des preuves sérieuses et convaincantes sont nécessaires pour conclure que le stress a influencé le comportement du membre et, ce qui est tout aussi important, que celui-ci a déployé des efforts importants pour gérer son stress.

Le remboursement des frais et les autorisations au préalable

Dans plusieurs griefs renvoyés au Comité en matière de réclamations de frais, la direction invoque l'absence d'autorisation au préalable comme raison principale motivant un refus de payer. En vertu de l'article 22 de la *Loi sur la GRC*, il appartient au Conseil du Trésor d'établir la solde et les indemnités à verser aux membres de la Gendarmerie. La GRC doit donc s'assurer, pour le paiement des réclamations, que le Conseil du Trésor lui ait accordé le pouvoir de verser une telle indemnité.

Outre la solde régulière, les membres peuvent également recevoir des indemnités additionnelles dans des circonstances particulières, notamment pour leur temps supplémentaire, leur déplacement en service commandé ou en voyage d'affaires, leur réinstallation à la suite d'une mutation et les dépenses spéciales occasionnées par l'occupation d'un poste en région isolée.

Bien que le droit aux indemnités découlent des directives du Conseil du Trésor, le Manuel d'administration de la GRC reprend plusieurs de ces directives et établit la procédure de réclamation. Généralement, l'un des critères déterminant pour engager la responsabilité de la GRC à l'égard d'une dépense sera l'autorisation préalable. En effet, lorsqu'il est expressément stipulé dans la directive que le membre doit obtenir l'autorisation de son supérieur avant d'engager une dépense, la GRC pourrait être justifiée de ne pas rembourser les dépenses faites en contravention d'une telle exigence, sauf s'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle.

Le Conseil du Trésor prévoit de façon générale que les conditions d'emploi sont régies par les conventions collectives applicables à chaque catégorie d'employés et sont complétées par le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*. Comme les membres de la GRC ne sont pas régis par une convention collective, c'est ce règlement qui s'applique aux membres de la GRC. Pour les indemnités de temps supplémentaire, la politique administrative de la GRC reprend essentiellement les dispositions de ce règlement et stipule notamment que les heures supplémentaires ne seront reconnues comme telles que si le membre est tenu de travailler après les heures de travail inscrites à son horaire.

Les mots « être tenu de travailler » ont été interprétés comme comportant une autorisation préalable de l'employeur d'effectuer ce travail supplémentaire. Cependant, la politique précise que l'autorisation préalable doit être obtenue dans la mesure du possible seulement, ce qui laisse place aux cas d'exception pour les situations urgentes ou lorsqu'il est impossible d'obtenir l'autorisation avant d'accomplir les tâches.

Lorsque le temps supplémentaire a été autorisé par l'employeur, une question peut tout de même se poser en ce qui concerne les autorisations au préalable. En effet, le membre qui doit utiliser son véhicule pour se rendre à un lieu de travail pour faire le temps supplémentaire doit-il demander l'autorisation pour se faire rembourser ses dépenses de déplacement ?

Dans le dossier G-262, la GRC a refusé de rembourser à un membre de telles dépenses, qui avaient été encourues pour faire la navette entre son domicile et le lieu de travail désigné pour faire du temps supplémentaire. Dans cette affaire, le Comité avait recommandé que le grief soit accueilli car, selon ce dernier, le fait que le membre n'avait pas obtenu d'autorisation au préalable n'était pas pertinent. Comme le temps supplémentaire avait été approuvé, la seule considération pertinente pour le Comité était d'établir si le membre « est tenu d'utiliser un moyen de transport autre qu'un service de transport public normal et raisonnable ou un moyen de transport offert par l'État ». Or, rien au dossier ne mentionnait l'accessibilité à de tels services.

Pour sa part, le commissaire de la GRC a soutenu que le fait que le membre se soit porté volontaire pour participer à un programme de contrôle routier faisait en sorte que le membre n'était pas « tenu » d'effectuer le temps supplémentaire et qu'en conséquence la *Directive sur les voyages d'affaires* ne trouvait pas application.

L'exigence d'autorisation préalable se retrouve dans plusieurs politiques de la GRC. En effet, dans la majorité des cas, les politiques énoncent expressément la nécessité pour le membre de demander la permission avant d'engager quelques dépenses que ce soit.

De 1999 à 2002, le Comité a fait des recommandations dans environ 40 dossiers de réclamation pour indemnités. Les demandes d'indemnités portaient sur des réclamations pour frais de repas, remboursement de frais de voyage, frais lié à l'utilisation d'un véhicule personnel, frais associés à la réinstallation à la suite d'un transfert, frais juridiques pour la vente d'une maison, frais de location, frais d'entreposage, prime au bilinguisme, frais d'assistance judiciaire et le paiement d'heures en disponibilité.

Plusieurs de ces griefs ont soulevé la question de l'autorisation préalable. Aussi, afin de statuer sur le droit du membre au remboursement des indemnités, le Comité a dû déterminer à maintes reprises si le membre avait effectivement reçu l'autorisation nécessaire de ses supérieurs avant d'engager une dépense et, de ce fait, engager la responsabilité de la GRC.

Les deux domaines dans lesquels les réclamations d'indemnités font le plus souvent l'objet de grief sont : les dépenses reliées aux voyages d'affaires et les frais de réinstallation lorsqu'un membre fait l'objet d'un transfert.

Les dépenses reliées aux voyages d'affaires
Ici aussi, c'est le Conseil du Trésor qui a compétence sur la question des indemnités. La *Directive sur les voyages* a été adoptée en 1969 et modifiée plusieurs fois depuis, surtout pour ajuster les taux de remboursement. De façon générale, elle prévoit que tous les voyages d'affaires doivent être autorisés au préalable, sous réserve de certaines exceptions. Une des exceptions se retrouve à l'article 1.1.6 : lorsqu'il est impossible d'obtenir une autorisation préalable, par exemple parce qu'un itinéraire doit être modifié en cours de route ou qu'il s'agit d'un voyage d'urgence. Dans ces circonstances, les agents qui auraient théoriquement autorisé le voyage d'affaires au préalable doivent déterminer s'ils l'autorisent après coup.

Dans le dossier G-217, le membre était représentant divisionnaire des relations fonctionnelles (RDRF) et avait présenté une demande de remboursement de frais de voyage, suite à un déplacement en dehors de sa division pour assister à une réunion avec ses collègues des autres divisions. Le remboursement avait été refusé au motif qu'il n'avait pas la permission de son employeur pour se déplacer car, au moment du voyage, il était visé par un avis de suspension. Selon les termes de cet avis, il lui était interdit de quitter sa région d'affectation.

Dans sa révision du dossier, le Comité a indiqué qu'un employé ne pouvait normalement voyager sans la permission de son employeur. Toutefois, le Comité s'est dit d'avis que ceci constituait probablement un cas d'exception puisque le membre avait non seulement le droit mais aussi l'obligation d'effectuer le voyage pour participer à une réunion obligatoire pour les RDRF.

Pour le commissaire, le fait que le membre avait été suspendu de ses fonctions de membre de la GRC faisait en sorte qu'il ne pouvait participer aux rencontres des RDRF. Le commissaire a indiqué que la suspension des fonctions visait aussi les fonctions normalement accomplies ou pouvant normalement être accomplies par un membre, y compris la fonction de RDRF. Il a donc rejeté le grief.

Dans une autre affaire entendue cette année, G-265, le membre a réclamé le remboursement des frais pour un repas alors qu'il effectuait un voyage d'affaires (voir la partie I ci-dessus). Le supérieur hiérarchique du membre était d'avis qu'une autorisation préalable aurait dû être demandée.

Dans cette affaire, le Comité estimait que le membre se trouvait dans une situation exceptionnelle et qu'en conséquence, le montant total du repas devait être remboursé. Il s'agit donc d'une situation d'exception à la règle générale. Le commissaire a consenti au remboursement, mais seulement parce que le membre éprouvait des problèmes de santé.

Les frais de réinstallation

Le 1er avril 1999, le Conseil du Trésor a adopté une nouvelle directive visant à gérer toute question relative à la réinstallation d'une personne transférée dans le cadre de son travail, directive applicable à certains organismes à titre d'essai. Il s'agit du *Programme de réinstallation intégré* (PRI), lequel s'applique à la GRC. Avant cette date, les indemnités relatives à la réinstallation étaient régies par la *Directive sur la réinstallation* du Conseil du Trésor, laquelle était essentiellement reprise dans les politiques internes de la GRC.

La nouvelle directive s'applique à toutes les personnes qui sont autorisées à déménager leurs effets mobiliers d'une résidence à une autre par suite du changement de leur lieu de travail sur une distance supérieure à 40 kilomètres. En conséquence, dès qu'un membre fait l'objet d'un changement de lieu de travail et qu'il est autorisé à déménager, il peut réclamer le remboursement des dépenses occasionnées par sa mutation. La question de l'autorisation préalable a toutefois été soulevée dans certains griefs portés devant le Comité.

Dans l'affaire G-151, le Comité a conclu en 1995 que si les dépenses surviennent avant que l'autorisation soit accordée, la GRC n'a aucune responsabilité de les rembourser. Spécifiquement, le Comité a indiqué que, selon la *Directive*, les dépenses effectuées avant que la réinstallation soit approuvée ne devraient pas être autorisées par la GRC à moins qu'une approbation subséquente soit donnée. Dans le

cas du requérant, l'approbation n'a jamais été donnée et on a recommandé le rejet du grief. Le commissaire était d'accord avec le Comité.

Cette année, dans l'affaire G-263, le membre avait accepté une mutation à un poste situé à 550 kilomètres de son domicile. Parce qu'il n'avait pas vendu sa maison, le requérant a demandé une Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences (IOTDR), laquelle lui a été refusée. Il a logé un grief, qu'un CCG a recommandé de rejeter, car l'IOTDR ne doit être versée que lorsqu'une raison opérationnelle justifie la mutation du membre. Selon le CCG, il n'existait aucune raison opérationnelle pour la mutation en question. L'arbitre a rejeté le grief.

Le Comité, pour sa part, a conclu que la *Directive sur la réinstallation*, laquelle comporte des dispositions sur l'IOTDR, ne comporte aucunement l'exigence d'une raison opérationnelle pour justifier la mutation. De plus, le membre avait été formellement avisé qu'il était muté à un nouveau poste et le transfert avait ainsi été autorisé. Le Comité a conclu que la question était plutôt de savoir si le membre aurait pu gérer la situation de manière à parer à une perte financière. Or, selon le Comité, le membre était lui-même responsable du fait qu'il avait dû entretenir deux résidences et que le membre avait suffisamment été dédommagé par le paiement d'une IOTDR pour une période de un mois. Le commissaire était d'accord et a rejeté le grief.

On peut constater qu'en matière de réclamation de frais, l'autorisation au préalable peut être déterminante. Dans la plupart des cas, le principe directeur est qu'il faut demander une telle autorisation pour avoir droit plus tard au remboursement de dépenses encourues. Il est donc préférable, en cas de doute, de faire des efforts pour obtenir cette autorisation.

Le renvoi pour raisons médicales

Lorsqu'un agent désigné est d'avis que les capacités à servir d'un membre de la Gendarmerie sont amoindries en raison d'une déficience, il faut normalement former un conseil médical afin de déterminer l'étendue de la déficience du membre. Le conseil médical est constituée d'au moins trois médecins et le membre peut y nommer son propre médecin. Le conseil détermine l'étendue de la déficience du membre et signale ses constatations et ses recommandations au membre et à l'officier compétent (normalement le commandant).

Il est toutefois important de souligner que, selon les directives internes de la GRC en matière de renvoi pour raisons médicales, cette mesure doit être un dernier recours dans la gestion des ressources humaines. Le renvoi ne peut se faire que si le membre ne peut satisfaire aux exigences de son emploi ou d'autres emplois disponibles dans sa catégorie d'emploi, ou s'il refuse des emplois disponibles pour lesquels il est compétent.

Ceci dit, lorsqu'un membre peut démontrer que la condition dont il souffre constitue une déficience physique ou mentale, la Gendarmerie a l'obligation de démontrer qu'elle ne peut raisonnablement accommoder le membre. Cette obligation découle des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et une décision récente de la Cour suprême du Canada, soit l'affaire *Meiorin*.

La décision Meiorin

La Cour suprême du Canada a récemment statué en matière de discrimination en emploi dans la décision Meiorin (*Commission des relations de travail dans la fonction publique c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique*, [1999] 3 R.C.S. 3). Cette décision établit les critères que doivent respecter les employeurs dans leur définition des EPJ.

Madame Meiorin était une pompière forestière à l'emploi du gouvernement de la Colombie-Britannique. Elle s'acquittait correctement de ses tâches et ses évaluations de rendement étaient satisfaisantes. Après trois années à cet emploi, elle a échoué un test visant à vérifier la capacité cardiorespiratoire des pompiers. Ce test avait été conçu à la suite d'une recommandation de chercheurs du gouvernement soulignant que les pompiers forestiers devraient être en bonne forme physique pour leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Après qu'elle eût échoué un volet de ce test, on a annoncé son renvoi à madame Meiorin en disant qu'elle ne respectait pas une EPJ. Son syndicat a contesté cette décision jusque devant la Cour suprême du Canada.

Dans son analyse, la Cour a élaboré un critère à trois volets qui est devenu la norme en pareils cas. Dans le premier volet, l'employeur doit démontrer qu'il adopte la norme en question pour une raison directement reliée au rendement au travail. L'employeur doit démontrer les trois éléments suivants dans son évaluation du lien rationnel :

1. Une preuve sur l'objectif de la politique ou de la norme contestée. La Cour suprême a statué que le but des politiques ou des normes doit vraisemblablement s'inscrire dans l'une ou l'autre des deux catégories générales suivantes : sécurité et efficacité. Dans le cas de la GRC, l'objectif d'une norme médicale pour les membres s'inscrit manifestement dans chacune des deux catégories.

2. Une preuve quant à l'objectivité des exigences de l'emploi. Dans le cas de la GRC, il a été démontré par le passé que les exigences relatives à l'emploi d'un membre sont objectives.

3. Une preuve démontrant un lien rationnel entre l'objectif général mentionné en (1) et les exigences objectives de l'emploi mentionnées en (2). La politique ou la norme ne respectera pas ce troisième critère s'il n'existe aucun lien entre l'objectif général de la politique ou de la norme et les tâches spécifiques à accomplir. Elles doivent être justifiées. Ce critère nécessite que l'on tienne compte de la façon dont la politique ou la norme se rapporte à la « tâche adéquatement requise» pour accomplir le travail.

Dans la deuxième partie du test, l'employeur doit faire la preuve qu'il a adopté la norme spécifique en toute bonne foi et en croyant honnêtement qu'elle était nécessaire à l'atteinte de cet objectif légitime relié au travail. On peut à cette étape poser des questions sur l'élaboration de la politique ou de la norme : Dans quelles circonstances la politique ou la norme a-t-elle été adoptée ? Quand a-t-elle été créée, par qui et pourquoi ? Quelles étaient les considérations sous-jacentes à l'élaboration de la norme ?

Dans la troisième et dernière partie du test, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible, sans s'imposer une contrainte excessive, d'accommoder la personne que la norme exclut en raison de son état. C'est la partie la plus difficile du test car elle impose un fardeau important à l'employeur qui doit démontrer la contrainte qui résulterait d'offrir un travail à l'employé au sein de l'organisme.

À cet égard, la Cour suprême explique que la norme professionnelle doit correspondre à des facteurs reliés aux capacités exclusives et à la valeur et la dignité propre à chaque individu, jusqu'au point de créer une contrainte excessive. En d'autres termes, l'employeur doit s'attarder à la façon dont l'employé peut continuer de jouer un rôle productif et significatif pour l'organisme, et non aux raisons pour lesquelles un employé est incapable de respecter la norme idéale.

Certaines questions importantes s'imposent donc à ce stade-ci : L'employeur a-t-il envisagé des normes de rechange pour s'assurer que le travail soit fait ? La norme est-elle bien conçue de manière à minimiser la charge imposée à ceux qui doivent s'y conformer ? La norme elle-même permet-elle des accommodements individuels dans certains cas ? Est-il essentiel que tous les employés respectent la norme professionnelle pour que l'employeur atteigne ses objectifs ? Dans ce dernier cas, l'information sur le traitement réservé aux autres employés qui se trouvent dans une situation semblable peut être cruciale pour savoir s'il est possible ou non d'accommoder les individus. En effet, l'employeur qui a déjà pris des mesures pour accommoder d'autres employés par le passé pourra difficilement prétendre qu'il ne peut en prendre d'autres. L'accès à l'information détenue par l'employeur sera à cet égard essentiel pour l'analyse de la situation.

La responsabilité d'apporter des éléments de preuve incombe encore une fois à l'employeur. Ces éléments de preuve devront être sérieux et persuasifs, habituellement de nature statistique, médicale ou présentés par des experts. Le tribunal a statué que les éléments de preuve fondés sur le « bon sens », les suppositions et les impressions ne suffisent pas.

Enfin, l'employeur doit démontrer les initiatives qu'il a prises pour tenter d'accommoder l'employé ou pourquoi il est tout simplement impossible de lui trouver un emploi au sein de l'organisme.

Ce que la troisième partie du test signifie en pratique

Les employeurs sont maintenant confrontés à des charges onéreuses plus importantes dans leurs efforts pour accommoder les employés souffrant d'une déficience. Selon certains auteurs, cela suppose que les employeurs doivent examiner tous les postes disponibles dans leur organisme et essayer de les ajuster, de les adapter ou de les modifier pour satisfaire les besoins des employés concernés. Si cela n'est pas possible, l'employeur peut devoir créer un nouveau poste.

Pour la GRC, les conséquences semblent importantes car la politique de la Gendarmerie ne reflète pas les critères de la décision Meiorin. Dans les affaires G-266 et G-267, le Comité souligne que la lacune essentielle du processus de renvoi pour raisons médicales de la Gendarmerie est que l'attention est presque exclusivement portée sur la définition des contraintes professionnelles émergeant de la déficience du membre. On ne s'intéresse vraiment pas assez aux tâches que le membre peut toujours effectuer et, à la lumière de ces renseignements, à savoir si le membre pourrait continuer de jouer un rôle productif et significatif comme membre régulier de la GRC.

Certains facteurs peuvent être pris en considération au moment de décider si un employeur est confronté ou non à une contrainte excessive. Dans d'autres décisions qu'elle a rendues, la Cour suprême souligne que les coûts monétaires, les effets sur le moral de l'employé, les questions de sécurité et la taille de l'organisme sont tous des facteurs pertinents dont il faut tenir compte au moment de faire cette évaluation.

Les coûts monétaires encourus pour satisfaire les besoins d'employés peuvent constituer une contrainte excessive, mais uniquement dans les cas où ces coûts menacent effectivement la capacité de fonctionnement de l'employeur, entraînant par exemple un impact majeur sur la viabilité financière de l'organisme ou des changements fondamentaux dans la nature de ses opérations. Il incombe encore une fois à l'employeur de prouver qu'une analyse quantitative des coûts reliés à l'accommodement a été effectuée.

L'effet sur le moral des employés est un facteur important et peut dans certains cas devenir une contrainte excessive. La Cour suprême a toutefois statué qu'il s'agit d'un facteur à appliquer avec précaution (*Arrondissement scolaire du centre de l'Okanagan n° 23 c. Renaud* [1992] 2 R.C.S. 970). Par exemple, les attitudes stéréotypées des employés quant à la capacité d'une personne souffrant d'une déficience de travailler avec d'autres personnes ne constitueraient pas un facteur pertinent à prendre en compte. Par contre, si des mesures particulières entraînent des perturbations importantes dans les droits acquis des autres employés, par exemple en ce qui a trait aux descriptions de tâches ou à la perte d'ancienneté, cela constituerait un facteur à prendre en considération.

Les questions de sécurité sont des facteurs très importants à prendre en compte au moment de l'évaluation. Des mesures qui mettraient en danger la sécurité des employés constitue souvent une contrainte excessive. Par contre, si seule la sécurité de l'employé concerné est en cause, l'employeur peut devoir vérifier la

volonté de l'employé d'assumer les risques pour sa propre sécurité. Dans sa décision dans l'affaire *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* [1985] 2 R.C.S 561, la Cour suprême souligne que « puisque la non-conformité de Bhinder ne constitue pas un plus grand danger pour les autres, toute décision quant à l'acceptation d'un plus grand risque devrait être laissée à sa discrétion. » Dans le même ordre d'idées, la Commission ontarienne des droits de la personne stipule ce qui suit dans ses *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* : « Autant que possible, il importe que les personnes handicapées puissent assumer avec dignité les risques auxquels elles sont exposées, sous réserve de la norme de préjudice injustifié. » Ainsi, il serait possible de garder à son poste un employé qui accepte d'assumer un certain risque, surtout si cela ne pose aucun risque supplémentaire pour la santé et la sécurité des autres.

La taille de l'organisme est aussi un facteur très important. De toute évidence, un employeur très modeste ne dispose ni des ressources ni de la flexibilité pour prendre des mesures importantes pour accommoder des employés. Un employeur plus important, par contre, bénéficie habituellement d'une souplesse accrue en matière de descriptions de tâches, d'assignation du travail aux différents employés, de création de nouveaux postes et d'adoption de nouvelles méthodes de travail.

Les tribunaux ont statué qu'il y avait aussi d'autres facteurs à prendre en compte au moment de décider si oui ou non les mesures qui permettraient d'accommoder un employé constituent une contrainte excessive pour l'employeur. Ceux-ci comprennent l'interchangeabilité du personnel et les limites imposées par les installations de l'employeur. Les tribunaux ont dit qu'il pourrait y avoir bien d'autres facteurs qu'un employeur pourrait évoquer mais que, dans tous les cas, il incombe à celui-ci de faire une démonstration appuyée par des éléments de preuve convaincants quant au degré de contrainte qu'imposerait les mesures en question.

Il semble clair, à la lumière de tous ces facteurs et comme l'a souligné le Comité dans les dossiers G-266 et G-267, que la Gendarmerie devra [traduction] « être disposée à faire les compromis nécessaires dans ses efforts pour accommoder les membres souffrants d'une déficience, ce qui pourrait entraîner des situations qui seraient plus ou moins agréables du point de vue de l'organisme. »

Annexe 1

Mandat et historique du Comité

Le Comité a vu le jour au début de 1987. Il est un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la GRC, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*. En 1992, la vice-présidente du Comité, M^me^ Jennifer Lynch, a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. M. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du Comité.

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme administratif indépendant et neutre, établi par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui a pour principal mandat de faire des recommandations au commissaire de la GRC concernant des griefs au deuxième niveau et des appels interjetés contre des mesures disciplinaires imposées par des comités d'arbitrage. Dans le cas où le commissaire n'accepte pas les recommandations du Comité, il doit expliquer ses raisons.

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui

doivent être renvoyés devant le Comité : a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres; b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres; c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive sur les postes isolés*; d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*; e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

Le président peut prendre des décisions dans des cas qui sont renvoyés devant le Comité d'après les renseignements aux dossiers ou à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et s'assurer que les membres de la GRC sont traités de façon juste et équitable.

Les étapes du processus de règlement des griefs et du processus disciplinaire

Processus disciplinaire

Comité d'arbitrage (Niveau I)
Aux termes de la *Loi sur la GRC*, l'« officier compétent » a la responsabilité de convoquer un Comité d'arbitrage lorsqu'il croit qu'un membre est susceptible d'avoir enfreint le Code de déontologie et que des mesures disciplinaires graves s'imposent. Le Comité d'arbitrage est composé de trois officiers. L'un d'eux doit être diplômé d'une école de droit reconnue par le barreau d'une des provinces. Les mesures disciplinaires graves sont de rigueur lorsqu'un membre commet un manquement sérieux au Code de déontologie et que les mesures disciplinaires simples (formation, conseils, mutation, surveillance plus étroite, etc.) ne constituent pas des mesures correctives suffisantes dans les circonstances.

Quand une affaire lui est soumise, le Comité d'arbitrage tient une audience afin de déterminer si les événements se sont vraiment produits et si les allégations sont fondées. Dans l'affirmative, le Comité d'arbitrage décide des sanctions à prendre.

Commissaire et intervention du Comité externe d'examen (Niveau II)
Si le membre ou l'officier compétent n'est pas satisfait de la décision du Comité d'arbitrage, l'un ou l'autre peut faire appel auprès du commissaire de la GRC (niveau II).

Avant de rendre sa décision, le commissaire doit renvoyer l'affaire au Comité externe d'examen, qui étudie le dossier et présente des recommandations. Le commissaire est libre d'accepter ou de rejeter les conclusions et les recommandations que lui soumet le Comité externe d'examen. Si le commissaire rejette les conclusions et les recommandations du Comité, il doit justifier explicitement sa décision, conformément à l'interprétation du paragraphe 32(2) de la *Loi sur la GRC* rendue par la Cour fédérale (voir l'annexe 3).

Processus de règlement des griefs

Comité consultatif sur les griefs et décision de l'arbitre (Niveau I)
L'article 36 de la *Loi sur la GRC* confère au commissaire de la GRC le pouvoir de définir les règles relatives à la présentation et à l'examen des griefs. Le Comité consultatif sur les griefs a été créé conformément à ces règles ou aux consignes du commissaire.

Lorsqu'un membre de la GRC croit avoir été lésé, il peut loger un grief dans certaines circonstances, en suivant une procédure établie. Cette procédure comprend des délais spécifiques. Un arbitre est alors saisi du grief. Il doit décider si le grief est fondé et s'il doit réunir un Comité consultatif sur les griefs (CCG), conformément au paragraphe 12(2) des *Consignes de 1990 du Commissaire (griefs)*. L'arbitre ne convoquera pas de CCG s'il décide que :

a. le membre n'a pas subi de préjudice (paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*) et que le grief n'a pas été déposé dans les 30 jours suivant l'incident à l'origine du grief (alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*, voir l'annexe 3);

b. l'objet du grief est une nomination explicitement exclue du processus de règlement des griefs (paragraphes 31(3) et 31(7) de la *Loi sur la GRC*, voir l'annexe 3);

c. l'objet du grief est lié à un bulletin sur les possibilités d'emploi;

d. le grief doit être accepté;

e. la demande du membre de ne pas convoquer un CCG devrait être acceptée.

Autrement, l'arbitre convoque un CCG en nommant deux officiers et un représentant divisionnaire des relations fonctionnelles (RDRF). Le CCG se réunit alors pour examiner le grief du membre et présente ensuite ses conclusions et ses recommandations à l'arbitre. L'arbitre rend alors sa décision; il n'est pas tenu d'agréer les conclusions et les recommandations du CCG.

Commissaire et intervention du Comité externe d'examen (Niveau II)

Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre, il peut porter le grief au niveau II. Pour les sujets définis à l'article 36 du *Règlement*, le commissaire constitue le niveau II. Avant de rendre sa décision, il doit renvoyer l'affaire au Comité externe d'examen. Le commissaire est libre d'accepter ou de rejeter les conclusions et les recommandations que lui soumet le Comité externe d'examen. Si le commissaire rejette les conclusions et les recommandations du Comité, il doit justifier explicitement sa décision.

Intervention de la Cour fédérale du Canada

Le commissaire de la GRC est un agent créé par une loi fédérale. Ses décisions peuvent donc être révisées en vertu des dispositions de la *Loi sur la Cour fédérale*. Un membre qui n'est pas satisfait de la décision finale du commissaire (niveau II) peut donc demander à la Cour fédérale (Section de première instance) de casser la décision.

Annexe 2

Le Comité et son personnel

Philippe Rabot
Président

Norman Sabourin
Directeur exécutif et Avocat principal

Odette Lalumière
Conseillère juridique

Madeleine Riou
Conseillère juridique

Lorraine Grandmaitre
Chef de bureau

Joanne Binette
Adjointe administrative

Coordonnées

Les bureaux du Comité sont situés à Ottawa, bien que le Comité puisse tenir des audiences à l'extérieur au besoin. Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2
Téléphone : (613) 998-2134
Télécopieur : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet :
www.erc-cee.gc.ca

Annexe 3

Dispositions législatives
(extraites de la *loi sur la GRC*)

Partie II

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Constitution et organisation du Comité

25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.

(2) Temps plein ou temps partiel (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

(3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.

(4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.

(5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.

(6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.

(7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.

(8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.

(9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur *l'indemnisation des agents de l'État* et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la *Loi sur l'aéronautique*.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 25; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

26. (1) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.

(2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.

(3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

27. (1) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.

(2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

(3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor :

a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;

b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Fonctions

28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

(2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Règles

29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :

a) ses séances;

b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;

c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;

d) de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Rapport annuel

30. Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Partie III
Griefs

Présentation des griefs

31. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.

(2) Un grief visé à la présente partie doit être présenté :

a) au premier niveau de la procédure applicable aux griefs, dans les trente jours suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief;

b) à tous les autres niveaux de la procédure applicable aux griefs, dans les quatorze jours suivant la signification au membre de la décision relative au grief rendue par le niveau inférieur immédiat.

(3) Ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente partie une nomination faite par le commissaire à un poste visé au paragraphe (7).

(4) Sous réserve des restrictions prescrites conformément à l'alinéa 36b), le membre qui présente un grief peut consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie et dont il a besoin pour bien présenter son grief.

(5) Le fait qu'un membre présente un grief en vertu de la présente partie ne doit entraîner aucune peine disciplinaire ni aucune autre sanction relativement à son emploi ou à la durée de son emploi dans la Gendarmerie.

(6) Le membre qui constitue un niveau de la procédure applicable aux griefs rend une décision écrite et motivée dans les meilleurs délais possible après la présentation et l'étude du grief, et en signifie copie au membre intéressé, ainsi qu'au président du Comité en cas de renvoi devant le Comité en vertu de l'article 33.

(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer, pour l'application du paragraphe (3), les postes dont le titulaire relève du commissaire, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 31; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 63(F).

32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur la Cour fédérale*, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.

(2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

(3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

Renvoi devant le Comité

33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

(3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :

a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;

b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;

c) de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.

(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

34. (1) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.

(2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.

(3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :

a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;

b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.

(4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

PARTIE IV
DISCIPLINE
Appel

45.14. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :

a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;

b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.

(2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.

(3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.

(4) Les appels interjetés en vertu du présent article se prescrivent par quatorze jours à compter :

a) de la date où est rendue la décision portée en appel lorsqu'elle a été rendue en présence de l'appelant ou, dans les autres cas, de la date où cette partie a reçu avis de la décision;

b) de la date où l'appelant qui en a fait la demande a reçu la transcription visée au paragraphe 45.13(2), si cette date est postérieure à celles visées à l'alinéa a).

(5) Un appel est interjeté devant le commissaire par le dépôt auprès de lui d'un mémoire d'appel exposant les motifs de l'appel, ainsi que l'argumentation y afférente.

(6) L'appelant signifie sans délai à l'autre partie copie du mémoire d'appel.

(7) La partie à qui copie du mémoire d'appel est signifiée peut y répliquer par le dépôt auprès du commissaire, dans les quatorze jours suivant la date de la signification, d'argumentations écrites dont elle signifie copie sans délai à l'appelant.

L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16. 45.15(1)

45.15. (1) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(1)a) à g).

(3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

(4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).

(5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Extrait Du Règlement De La grc (1988)

(Article 36: griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

36. Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;

e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) i).